



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Emmi Kostamo

# Huono, Huonompi, Huonoin työntekijä

Työntekijän irtisanominen individuaaliperusteella

Liiketalous

2017

## TIIVISTELMÄ

Tekijä	Emmi Kostamo
Opinnäytetyön nimi	Huono, huonompi, huonoin työntekijä – työntekijän irtisanominen individuaaliperusteella
Vuosi	2017
Kieli	suomi
Sivumäärä	56
Ohjaaja	Marika Teirfolk-Naarmala

---

Työtehtävien laiminlyönti, epäasiallinen käytös, poissaolot tai huono työsuoritus saattavat johtaa siihen, että työnantaja haluaa irtisanoa työntekijänsä. Lain mukaan työntekijä voidaan irtisanoa hänestä itsestään tai häneen liittyvästä syystä. Työsopimuksen päättämiseksi on kuitenkin asetettu asiallisen ja painavan syyn edellytys.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia työsuhteen irtisanomista individuaaliperusteilla eli henkilöön liittyvillä syillä. Tutkin työssäni oikeuskirjallisuuden ja oikeustapausten avulla niitä henkilöön liittyviä syitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli löytää vastaus siihen, milloin henkilöön liittyvä irtisanomisperuste täyttyy ja kun se täyttyy, miten työnantajan tulee menetellä irtisanomistilanteessa. Lisäksi opinnäytetyö tarkastelee työnantajan vahingonkorvausvelvollisuutta, mikäli työntekijän irtisanominen on suoritettu lainvastaisesti.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu työoikeudellisesta lainsäädännöstä, oikeuskirjallisuudesta sekä oikeuskäytännöstä. Opinnäytetyön suoritustapa oli oikeusdogmaattinen kirjoituspöytä tutkimus. Tarkoitus oli oikeusteorian avulla ymmärtää, tulkita ja saada uusia sekä erilaisia merkityksiä tutkittavalle alialle. Työssä käytetyt oikeustapaukset tukevat, konkretisoivat sekä auttavat lukijaa teorian ymmärtämisessä. Näin saadaan vastaus tutkimusongelmaan.

Johtopäätösten perusteella voidaan todeta, että työsuhteen irtisanominen henkilöön liittyvillä syillä on hyvin tapauskohtaista. Lisäksi lain tulkinta ja kokonaistilanteen arviointi saattaa olla hankalaa ja aiheuttaa ongelmia. Päättämisperustetta arvioitaessa työnantajan on otettava huomioon monia seikkoja sekä selvítettävä tarkasti irtisanomisen peruste. Lisäksi työnantajan tulee varoittaa työntekijäänsä ennen irtisanomista. Päätös työntekijän irtisanomisesta tapahtuu kuitenkin aina kokonaisharkinnan perusteella.

## ABSTRACT

Author	Emmi Kostamo
Title	Bad, worse, the worst employee - the dismissal of an employee that is based on individual grounds
Year	2017
Language	Finnish
Pages	56
Name of Supervisor	Marika Teirfolk-Naarmala

---

The dereliction of work assignments, inappropriate behavior, absences or poor performance in work, might lead to a situation where the employer wants to dismiss an employee. According to the law, an employee can be dismissed due to a reason caused by the employee himself or a reason that is related to him. The dismissal of an employee must be argued with a prerequisite that is decorous and has a serious ground.

The aim of this thesis was to examine the dismissal of an employee that is based on individual grounds. With the help of legal sources and case law, this thesis examined the reasons caused by the employee which might lead to the dismissal of the employee. The aim of this thesis was to specify when the grounds for dismissal are fulfilled, and how the employer must act after the grounds can be seen as fulfilled. In addition, this thesis discusses the employer's liability for damages, if the dismissal has been made against the law.

The theoretical framework of the thesis is based on legislation of labor law, legal sources and case law. The conduct of the thesis was a juridical writer's-desk-research. With the help of legal theory, the plan was to understand, interpret and find new and different meanings for the matter that was researched. The case law, that is used in this thesis, supports, concretizes and helps the reader to understand the theory. Therefore, a solution can be found to this problem.

According to the conclusions, the following can be stated; the dismissal of an employee that is based on individual grounds is case-specific. Interpretation of the law and evaluation of the overall situation can be difficult and cause problems. While evaluating the grounds to dismiss an employee, the employer must take into account many things and look closely into the grounds of the dismissal. The employer must also warn the employee before the dismissal. Whether the employee will be dismissed or not, will always be decided on a case-by-case basis.

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO .....	7
2	TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISTÄ KOSKEVAT SÄÄNNÖT JA KÄSITTEET .....	9
	2.1 Lainsäädäntö .....	9
	2.2 Työehtosopimus .....	10
	2.3 Työsopimus .....	10
	2.4 Työoikeudelliset periaatteet .....	11
3	TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN .....	13
	3.1 Määräaikaisen työsopimuksen päättymisen .....	13
	3.2 Työsopimuksen päättäminen irtisanomalla .....	14
	3.2.1 Individuaaliset päättämisperusteet .....	14
	3.2.2 Kollektiiviset päättämisperusteet .....	14
	3.2.3 Kielletyt irtisanomisperusteet .....	15
	3.3 Työsopimuksen purkaminen .....	17
	3.4 Kokonaisarviointi .....	19
	3.5 Muut tavat työsopimuksen päättymiselle .....	19
4	TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISTÄ KOSKEVA MENETTELY TYÖNTEKIJÄN HENKILÖÖN LIITTYVISSÄ TILANTEISSA .....	22
	4.1 Varoitus .....	22
	4.2 Työntekijän kuuleminen .....	23
	4.3 Työnantajan selvitysvelvollisuus ja muun työn tarjoaminen .....	24
	4.4 Työsopimuksen päättämisilmoitus ja irtisanomisaika .....	24
5	TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN INDIVIDUAALIPERUSTEELLA .....	27
	5.1 Työtehtävien laiminlyönti .....	27
	5.2 Rikollinen toiminta ja väkivalta .....	29
	5.3 Sopimaton käytös .....	33
	5.4 Päihteiden käyttö .....	34
	5.5 Luottamuspula .....	36

5.6	Luvattomat poissaolot ja sairauspoissaolojen väärinkäyttö .....	38
5.7	Työntekijän sairaus .....	39
5.8	Kilpaileva toiminta.....	42
5.9	Yhteistyökyvyttömyys .....	43
6	TYÖSUHTEEN PERUSTEETON PÄÄTTÄMINEN.....	45
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	47
	LÄHTEET .....	55

**KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO**

**Taulukko 1.** Työsopimuslain mukaiset irtisanomisajat, kun työnantaja päättää työsuhteen. .... 25

**Taulukko 2.** Työsopimuslain mukaiset irtisanomisajat, kun työntekijä päättää työsuhteen. .... 26

## 1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tarkastelen seikkoja, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen individuaaliperusteella, ja miten työnantajan tulee menetellä työsopimuksen päättämistilanteessa. Individuaaliperusteilla tarkoitetaan työntekijästä itsestään johtuvaa tai häneen itseensä liittyviä syitä, joiden takia työntekijä voidaan irtisanoa. Tutkimuskysymyksinä ovat: Mitkä ovat ne henkilöön liittyvät syyt, joiden perusteella työnantaja voi irtisanoa työntekijänsä? Kuinka työnantajan tulee menetellä työsopimuksen päättämistilanteessa? Lisäksi tarkastelen työnantajan vahingonkorvausvelvollisuutta irtisanomisen ollessa lainvastainen.

Työsuhteen päättäminen aiheuttaa monesti erimielisyyksiä työnantajan ja työntekijän välillä. Työtehtävien laiminlyönti, epäasiallinen käytös, poissaolot tai huono työsuoritus saattavat johtaa siihen, että työnantaja haluaa irtisanoa työntekijänsä. Lain mukaan työntekijä voidaan irtisanoa hänestä itsestään tai häneen liittyvästä syystä. Lisäksi työsopimuksen päättämiseksi on asetettu asiallisen ja painavan syyn edellytys. Lain tulkinta ja kokonaistilanteen arviointi on kuitenkin hankalaa ja aiheuttaa usein riitatilanteita työpaikoilla. Tällaisia riitatilanteita voidaan joutua ratkaisemaan eri tuomioistuimissa. Suomessa perusoikeuksiin kuuluva työsuhteturva on tarkoitettu suojaamaan työntekijöitä työnantajan perusteettomia irtisanomisia vastaan. Suomen perustuslain 18§ mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstään. Työoikeudellisella sääntelyllä on tarkoitus suojata työntekijää, sillä työntekijä katsotaan työsuhteen heikommaksi osapuoleksi.

Opinnäytetyöni ensimmäisessä osiossa tarkastelen yleisesti työsuhteen pelisääntöjä ja käsitteitä. Toisessa osiossa käsittelen erilaisia tapoja päättää työsuhte sekä miten työnantajan tulee menetellä työsuhdetta päätettäessä. Individuaaliperusteita koskevassa osiossa tutkin, missä tilanteissa ja millä edellytyksin työsuhteen päättäminen on mahdollista työntekijään liittyvällä syyllä. Ennen johtopäätöksiä tarkastelen työnantajan korvausvelvollisuutta irtisanomisen ollessa lainvastainen. Viimeinen osio koskee omia johtopäätöksiäni tutkimukseeni liittyen.

Opinnäytetyöni on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen kirjoituspöytä tutkimus. Aineistona käytän voimassa olevaa sekä kumottua lainsäädäntöä, oikeustapauksia, lain esitöitä, aiheeseen liittyviä artikkeleita sekä muuta oikeuskirjallisuutta. Opinnäytetyössäni on lisäksi tapauskeskeistä oikeustutkimusta, sillä tarkastelen hovioikeuden, korkeimman oikeuden sekä työtuomioistuimen ratkaisuja. Oikeustapaukset havainnollistavat ja tuovat maanläheisen kuvan vaikealle lakitekstille. Tutkimukseni on rajattu tavallisessa työsuhteessa olevaan työntekijään, joten työn ulkopuolelle jäävät virkamiesten ja nuorten työntekijöiden työsuhteissa säädetyt säännökset sekä johtajasopimukset. Lisäksi opinnäytetyöni ei käsittele erityisiä työsuhteen päättämistilanteita, joita ovat henkilöstön edustajan työsuhteen päättäminen, rakana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanominen, asevelvollisen irtisanominen, irtisanominen liikkeenluovutuksen yhteydessä, irtisanominen yrityssaneerauksen yhteydessä, konkurssi sekä työnantajan kuolema.

Aiheen valintaan vaikutti oma mielenkiintoni työoikeuden alaan. Lisäksi aihe on ajankohtainen, sillä lähes päivittäin lehdistä voi lukea irtisanomisriitoja koskevia uutisia. Aiheesta löytyy myös paljon tietoa ja erilaista aineistoa. Opinnäytetyöni soveltuu työnantajalle, joka miettii työntekijänsä irtisanomista työntekijään liittyvistä syistä. Lisäksi opinnäytetyöni sisältää paljon hyödyllistä tietoa työntekijälle, sillä jokainen työntekijä joutuu elämänsä aikana päättämään työsuhteensa tavalla tai toisella.



## **2 TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISTÄ KOSKEVAT SÄÄNNÖT JA KÄSITTEET**

Työelämä sisältää paljon erilaisia pelisääntöjä, joita työnantajan ja työntekijän tulee noudattaa. Jos työsuhteen ehdoista tulee erimielisyyttä, riita-asian ratkaisussa käytetään lainsäädäntöä, työehtosopimuksien säädöksiä sekä työ sopimuksessa sovit-  
tuja sääntöjä. Tässä kappaleessa käsittelemme yleisesti työsuhteen sääntöjä ja käsitteitä.

### **2.1 Lainsäädäntö**

Työnantajan ja työntekijän välistä sopimussuhdetta sääntelee työ sopimuslaki. Se on yleislaki, joka on syntynyt 1900-luvun alussa. Työ sopimuslaki sisältää muun muassa säännöksiä työ sopimuksen tekemisestä, työsuhteen kestosta, työsuhteen päät-  
tämisperusteista, päättämistä koskevasta menettelystä sekä työnantajan ja työnteki-  
jän oikeuksista ja velvollisuuksista. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto, 2004, 13.)

Ensimmäiset työsuhteturvaa koskevat säännökset olivat vuoden 1922 työ sopimus-  
laissa. Laissa kuitenkin rajoitettiin vain työsuhteen purkamista, mutta ei sen irtisa-  
nomista. 1970-luvulla työ sopimuslaki uudistettiin kokonaan, jolloin työ sopimusla-  
kiin otettiin säännöksiä sekä työ sopimuksen irtisanomisesta että purkamisesta. Irti-  
sanomisen edellytykseksi otettiin erityisen painava syy ja purkamisen edelly-  
tykseksi tärkeä syy. (Koskinen, Nieminen & Valkonen, 2003, 18- 19.)

Vuonna 1984 säädettiin irtisanomismenettelylaki (124/1984). Sen mukaan työnteki-  
kijän työ sopimus oli mahdollista irtisanoa työntekijästä johtuvasta syystä. Laki si-  
sälsi myös säännöksiä työnantajan vahingonkorvausvastuusta lainvastaisen irtisa-  
nomisen johdosta. (Koskinen, ym. 2003, 19.)

Nykyinen työ sopimuslaki 55/2001 astui voimaan 26.1.2001. Uuden lain säännök-  
sillä ei ole tarkoitus muuttaa 1970-luvun työ sopimuslain oikeustilaa. Lakiin tehtiin  
kuitenkin monia muutoksia, esimerkiksi työnantajan velvollisuus varoittaa työnteki-  
kijää ennen irtisanomista sekä selvittää mahdollisuudet sijoittaa työntekijä toisiin  
tehtäviin. Vaikka lainsäädäntöä on uudistettu monesti, keskeisenä periaatteena on

kuitenkin säilynyt työntekijän suojele. (Koskinen, ym. 2003, 21; Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto, 2004, 13.)

## **2.2 Työehtosopimus**

Työehtosopimus (TES) on tärkein normisopimus, joka sääntelee työsuhteen sisältöä. Sopimuksen osapuolina ovat yksi tai useampi työnantaja tai rekisteröity työnantajayhdistys ja yksi tai useampi rekisteröity työntekijäyhdistys. Työehtosopimuksen pätevyyden edellytyksenä on aina kirjallinen muoto. Työehtosopimus sisältää esimerkiksi työaika- ja lomien koskevia normeja. (Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436; Koskinen & Ullakonoja, 2012, 37.)

Työehtosopimuksessa sovitut palkat ja muut edut ovat vähimmäisehtoja, joita työnantajan tulee noudattaa. Sen määräykset syrjäyttävät huonommat työehtosopimuksessa sovitut ehdot. Työpaikoilla voidaan kuitenkin sopia työehtosopimusta paremmista eduista. (Koskinen & Ullakonoja, 2012, 38–39.)

Työehtosopimukset voidaan vahvistaa yleissitoviksi tai normaalisitoviksi. Yleissitovaa työehtosopimusta noudatetaan koko alalla. Sitä tulee myös noudattaa työnantajaliittoon kuulumattomissa yrityksissä ilman, että siitä voitaisiin paikallisesti sopia. Normaalisitovaa työehtosopimusta tulee noudattaa vain työnantajaliittoon kuuluvissa yrityksissä. (Koskinen & Ullakonoja, 2012, 38–39.)

## **2.3 Työsopimus**

Työsopimus on työntekijän ja työnantajan välinen sopimus. Työsopimuksella työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsopimus on mahdollista tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Vaikka suullisestikin tehty työehtosopimus on täysin pätevä, on työehtosopimus kuitenkin järkevää tehdä kirjallisesti. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55; Äimälä, Åström, Rautiainen & Nyysölä, 2003, 17.)

Työsopimus voidaan sopia joko määräajaiseksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Sopimus voi olla myös näiden kahden sopimuksen yhdistelmä. Tällöin sopimusta

kutsutaan sekamuotoiseksi työsopimukseksi tai yhdistelmätyösopimukseksi. Työsopimuslain 3§ mukaan sopimus on tehtävä toistaiseksi voimassa olevaksi, jollei perusteita määräaikaiselle sopimukselle ole. Mikäli työnantaja tekee työsopimuksen määräaikaiseksi ilman perusteltua syytä, on sopimusta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Peruste määräaikaiselle työsopimukselle voi olla esimerkiksi työn luonne, sijaisuus tai työntekijän oma pyyntö. (Äimälä, ym. 2013, 19.)

Työsopimuksella työnantaja ei voi heikentää työntekijän irtisanomissuojaa, sillä työsuhteen päättämistä koskevat työsopimuslain säädökset ovat työsopimuslain 13:6§ perusteella pakottavia. Vaikka laki ja työehtosopimukset asettavat rajoja työsuhteen päättämiseksi, voidaan työsopimuksella varautua joihinkin tilanteisiin, kun työsuhte päättyy. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia irtisanomisajan pituudesta, lopputilin suorittamisesta, työsuhteen päättymisen jälkeisestä kilpailukiellosta sekä ammatti- ja liikesalaisuuksien salassapidosta. (Moilanen, 2010, 20.)

## **2.4 Työoikeudelliset periaatteet**

Työlainsäädännön lähtökohtana on työntekijän suojeluperiaate. Periaatteen mukaisesti työntekijää tulee suojella mielivallalta, kohtuuttomilta työehdoilta sekä syrjinnältä. Työlainsäädäntö sisältää paljon pakottavaa eli indispositiivista lainsäädäntöä, jolla suojellaan heikommissa asemassa olevaa työntekijää. Esimerkiksi työnantajalla tulee olla hyväksytty työlainsäädännön irtisanomisperuste (7:2 ja 7:3) työntekijää irtisanottaessa. Pakottavasta lainsäädännöstä ei voi siis poiketa työntekijän vahingoksi. (Bruun & Koskull, 2012, 20–21; Paanetoja, 2008, 12.)

Kun työnantaja ja työntekijä solmivat työsopimuksen, he sitoutuvat käyttäytymään toisiaan kohtaan lojaalisti. Tätä kutsutaan lojaalisuusvelvoitteeksi. Se on yleinen työ- ja sopimusoikeudellinen periaate, josta ei erikseen tarvitse sopia työnantajan ja työntekijän välillä. Osapuolten tulee pyrkiä ottamaan huomioon vastapuolen edut, sekä toimia niin, ettei siitä aiheudu vahinkoa toiselle osapuolelle. (Moilanen, 2010, 19.)

Työsuhteessa voi tulla tulkittavaksi myös työsopimuksen sekä työehtosopimuksen sisältö. Tällöin työnantajalla on tulkintaetuoikeus. Tulkintaetuoikeus kuvaa työnantajan määräävää asemaa työsuhteessa. Epäselvässä tilanteessa noudatetaan aina työnantajan kantaa siihen asti, kunnes asiaan saadaan lopullinen ratkaisu. Työntekijä puolestaan on velvollinen noudattamaan työnantajan tulkintaa, kunnes asia on saatu ratkaistua neuvotteluilla tai tuomioistuimen päätöksellä. (Bruun & Koskull, 2012, 19–20; Paanetoja, 2008, 13–15.)

Työsopimuslain 10:2 mukaan työsopimukseen otettua ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioimatta, jos sen soveltaminen olisi kohtuutonta sekä hyvän tavan vastaista. Tätä kutsutaan kohtuullisuusperiaatteeksi. Kun kohtuuttomuutta arvioidaan, on huomioitava koko oikeustoimen sisältö, osapuolten asema, olosuhteet ja muut seikat. (Hietala, ym. 2012,37; Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

### 3 TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

Työsuhte voi päättyä monella eri tavalla. Määräaikainen työsopimus päättyy määräajan päättyessä tai sovitun työn ollessa valmis. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voi päättyä irtisanomiseen, irtisanoutumiseen tai työsuhteen purkuun. Lisäksi työsuhte voi päättyä muilla tavoilla, kuten työntekijän saavuttaessaan eroamisiän tai työnantajan ja työntekijän välisellä yhteisellä sopimuksella. Työsopimusta voidaan pitää myös purkautuneena sekä se voi myös raueta. Tässä kappaleessa käsittelen erilaisia tapoja päättää työsuhte.

#### 3.1 Määräaikaisen työsopimuksen päättyminen

Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 §:n mukaan: ”Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi.” Määräaikainen työsopimus päättyy ilman erillistä irtisanomista, kun sovittu määräaika kuluu umpeen. Määräaikainen työsopimus sitoo työnantajaa ja työntekijää koko sopimuskauden ajan. Ennen määräaikaisen työsopimuksen päättymistä määräaikainen työsopimus voidaan päättää vain purkamalla tai sopimalla. Oikeutta määräaikaisen työsopimuksen irtisanomiseen ei kesken sopimuskauden siis ole, ellei määräaikaiseen työsopimukseen liitettävästä irtisanomishdosta ole erikseen sovittu. (Hietala, ym. 2004, 242; Moilanen, 2008, 41–42; Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Usein määräaikaisen työsopimuksen kesto on sidottu tiettyyn kalenteriaikaan. Lisäksi se voidaan sitoa tietyn työn suorittamiseen sekä toisen työntekijän poissaoloaikaan. Jos määräaikaisen työsopimuksen kesto on sidottu toisen työntekijän poissaoloon, sijaisuus päättyy vakinaisen työntekijän palatessa työhönsä. Aina ei kuitenkaan tiedetä määräaikaisen työsopimuksen tarkkaa päättymisajankohtaa, kun työntekijä ja työnantaja solmivat työsopimuksen, esimerkiksi jos työsopimuksen kesto riippuu määrätyn työn valmistumisesta. Tällöin työnantajan on työsopimuslain 6:1.1 mukaan ilmoitettava työntekijälle päättymisajankohta heti, kun saa sen tietoonsa. Mikäli määräaikainen työsopimus on tehty yli viittä vuotta pidemmäksi määräajaksi, sopimus on irtisanottava samoilla perusteilla ja menettelytavoilla kuin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. (Hietala, ym. 2004, 242; Moilanen, 2008, 43; Saarinen, 2012, 97–98.)

## 3.2 Työsopimuksen päättäminen irtisanomalla

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päättyy yleensä toisen osapuolen irtisanomiseen. Irtisanomisen voi siis suorittaa joko työntekijä tai työnantaja. Työnantajan irtisanomisoikeudelle on kuitenkin asetettu merkittäviä rajoituksia. Työnantajan tulee tarkasti selvittää, täyttyvätkö työsopimuslain mukaiset irtisanomisperusteet. Työntekijän irtisanominen vaatii aina asiallisen ja painavan syyn. Lisäksi työnantajan on perusteltava irtisanominen. Työntekijällä ei samanlaista perusteluvetoa ole. Työntekijän tarvitsee kuitenkin noudattaa lain mukaista irtisanomisaikaa. Työsopimuksen irtisanomista koskevat säännökset jaetaan kahteen ryhmään: henkilökohtaisiin perusteisiin eli individuaaliperusteisiin sekä tuotannollisiin ja taloudellisiin perusteisiin eli kollektiivisiin päättämisperusteisiin. (Parnila, 2015, 11–12, 14.)

### 3.2.1 Individaaliset päättämisperusteet

Irtisanoessaan työntekijän työsopimuksen henkilökohtaisista syistä pitää työnantajalla olla siihen asiallinen ja painava syy. Työsopimuslain 7:2§ mukaan työnantaja voi irtisanoa työntekijän individuaaliperusteella, eli henkilöön liittyvällä syyllä. Individaaliperusteita voivat esimerkiksi olla työntekijän sopimaton käytös, laiminlyönnit tai lain vastainen teko. Myös se, että työntekijä ei enää selviydy omista työtehtävistään, voi johtaa työsopimuksen irtisanomiseen. Ennen työsopimuksen irtisanomista henkilökohtaisilla syillä työnantajan tulisi antaa työntekijälle varoitus, jotta työntekijällä on mahdollisuus korjata moitittava käytös tai menettely. Individaaliperusteista on kerrottu tarkemmin luvussa 5. (Bruun & Koskull, 2012, 73–74.)

### 3.2.2 Kollektiiviset päättämisperusteet

Työsopimuslain 7:3:n mukaan työnantaja voi irtisanoa työntekijän työsopimuksen, jos tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toimien uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti sekä pysyvästi. Mikäli työ on vähentynyt vain tilapäisesti, ei se oikeuta työnantajaa irtisanomaan työntekijän työsuhdetta. Työnantajan ensisijaisena velvollisuutena on työsopimuslain

7:4:n mukaisesti selvittää, voisiko työntekijän sijoittaa tai kouluttaa toisiin tehtäviin. (Äimälä, ym. 2009, 173–174.)

Kun irtisanomisperusteen riittävyttä arvioidaan, on otettava huomioon tarjolla olevan työn vähentymisen määrä ja kesto aika, työnantajan mahdollisuus tarjota työntekijälle toisenlaista työtä sekä tämän työn edellyttämää koulutusta. Ehtona kuitenkin on, että työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimukseensa vastaava työtä. Toissijaisesti työnantajan on tarjottava työntekijälle muuta hänen koulutusta, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Lisäksi työntekijälle on järjestettävä uusien työtehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää kohtuullisena sekä tarkoitusta vastaavana. (Niemi, 2015, 76–77; Äimälä, ym. 2009, 173–174.)

### 3.2.3 Kielletyt irtisanomisperusteet

Kiellettyjä irtisanomisperusteita ovat sellaiset perusteet, jotka eivät riitä täyttämään irtisanomisperusteen vaatimusta asiallisesta ja painavasta syystä. Työsopimuslain 7:2.2 määrittelee ne syyt, jotka eivät voi olla perusteita työsopimuksen irtisanomiselle. Vaikka työnantaja ei koskaan vetoa kiellettyihin irtisanomisperusteisiin työsopimusta päätettäessä, todellinen irtisanomisen syy saattaa kuitenkin olla kielletty irtisanomisperuste. (Moilanen, 2010, 67–68.)

Pääsääntöisesti työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma eivät voi olla työsopimuksen irtisanomisperusteita. Vaikeakaan sairaus ei ole irtisanomisperuste, mikäli työntekijä suoriutuu työtehtävistään sairaudestaan huolimatta. Sairaus, vamma tai tapaturma voi kuitenkin olla työsopimuslain 7:2.2:n 1 kohdan mukaan irtisanomisperuste, jos työntekijän työkyky on heikentynyt olennaisesti ja pitkäaikaisesti niin, ettei työsuhdetta voida jatkaa. Tällaisessa tapauksessa lääkärin antama arvio tilanteesta on keskeisessä asemassa. (Tiitinen & Kröger, 2008, 419–421.)

Jokaiselle Suomessa asuvalle henkilölle kuuluu Suomen perustuslain mukaiset oikeudet. Perustuslain 2 luku takaa jokaiselle henkilölle muun muassa sananvapauden, yhdistymisvapauden sekä kokoontumisvapauden. Työnantaja ei voi siis estää työntekijää kuulumasta tai liittymästä luvalliseen yhdistykseen tai toimimaan siinä.

Työntekijän poliittiset, uskonnolliset tai muut työntekijän mielipiteet eivät myöskään muodosta asiallista ja painavaa syytä työsopimuksen irtisanomiselle. Lisäksi työntekijän osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan ei voi olla irtisanomisperuste. Mikäli osallistuminen johtaa esimerkiksi työsopimuslain velvoitteiden rikkomiseen tai työvelvoitteiden laiminlyönteihin, voi irtisanomisperuste olla olemassa. (Saarinen, 2012, 285–286; Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.)

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijäänsä, jos työntekijä osallistuu työehtosopimuslain mukaan sallittuun sekä työsopimuslain 8§ mukaiseen työtaistelutoimenpiteeseen, kuten esimerkiksi lakkoon tai ylityökieltoon. Lisäksi työntekijän osallistumista työntekijäyhdistysten järjestämiin työtaistelutoimenpiteisiin ei voi käyttää irtisanomisperusteena. Työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen voi olla mahdollisesti irtisanomisperuste vain silloin, kun siihen on ryhdytty ilman työntekijäjärjestöjen päätöstä. (Bruun & Koskull, 2012, 78.)

Työsopimuslain mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida myöskään pitää työntekijän turvautumista hänen käytettävissään oleviin oikeusturvakeinoihin. Suomen perustuslaki 21§ takaa jokaiselle oikeuden saada asiansa käsiteltyä asianmukaisesti ja ilman viivästystä lain mukaan toimivaltaisessa tuomioistuimessa tai muussa viranomaisessa. Lisäksi jokaisella on oikeus saada oikeuksiinsa ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen tai muun riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi. Työntekijä voi siis nostaa työnantajaansa vastaan kanteen oikeudessa sekä kääntyä esimerkiksi työsuojeluviranomaisen puoleen työsuojeluun liittyvissä asioissa. (Saarinen, 2003, 953; Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.)

Työsopimuslaki sisältää erillisen kohdan koskien raskaana tai perhevapaalla olevan työntekijän irtisanomista. Työnantaja ei saa irtisanoa raskaana tai perhevapaalla olevaa työntekijää. Työntekijän on kuitenkin tarvittaessa esitettävä työnantajalle selvitys raskaudestaan. Mikäli työntekijä on raskaana tai perhevapaalla ja hänet irtisanotaan tuona aikana, katsotaan hänet irtisanotuksi edellä mainituista syistä, ellei työnantaja voi toisin osoittaa. Työnantajalla on kuitenkin mahdollisuus irtisanoa



perhevapaalla oleva työntekijä, jos työnantajan toiminta muuttuu kokonaan. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55; Parnila, 2015, 98–99.)

### **3.3 Työsopimuksen purkaminen**

Työsopimuksen purkaminen on vaikutuksiltaan voimakkain työsuhteen päättämiskeino, joka edellyttää työsopimuslain 8:1§:n perusteella erittäin painavaa syytä. Työnantajalla on oikeus purkaa työsopimus, mikäli työntekijä rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia velvoitteita niin vakavalla tavalla ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Vastaavasti, jos työntekijä haluaa purkaa työsopimuksensa, edellytetään häneltäkin työsopimuslain mukaista purkuperustetta. Työsopimuslain 8:1§ toisen kohdan mukaan työntekijä saa purkaa työsopimuksensa, mikäli työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai laista johtuvia työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita. Sekä toistaiseksi voimassa olevan että määräaikainen työsopimus on mahdollista purkaa. Työnantajalla ei ole mahdollisuutta purkaa työsopimusta taloudellisista ja tuotannollisista syistä. (Parnila, 2015, 81–82; Koskinen ym. 2003, 65–66.)

Työsopimuksen purkamiselle on aina oltava painavampi peruste kuin työsopimuksen irtisanomiselle. Laissa irtisanomisen ja purkamisen eroa ilmaistaan erilaisin termein: kun irtisanominen edellyttää asiallista ja painavaa syytä, purkaminen edellyttää erittäin painavaa syytä. Myös purkamisperusteen suurempi painavuus verrattuna irtisanomisperusteeseen ilmenee siitä, että purkamisperusteen täyttyessä vastapuolelta ei voida edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. (Tiitinen & Kröger, 2008, 529–530.)

Työnantajan purkuperusteen täyttyminen edellyttää, että työntekijä loukkaa työnantajaa niin syvästi, ettei työnantajalta voida edellyttää työsuhteen jatkamista, jolloin työnantajalla on oikeus päättää työsuhte välittömästi ilman minkäänlaisia vaikutuksia. Työsopimuksen purkaminen on mahdollista ainoastaan vakavan sopimusrikkomuksen, laiminlyönnin tai epäasiallisen käyttäytymisen ja menettelyn perusteella. Työntekijän moitittava teko voi tapahtua työajalla tai työajan ulkopuolella.

Purkamisperuste täyttyy esimerkiksi silloin, kun työntekijä kieltäytyy työsopimuksen mukaisista töistä, työntekijä vaarantaa työturvallisuutta työpaikalla, työntekijä esiintyy töissä päihtyneenä ja käyttää töissä päihdyttäviä aineita tai jos työntekijä johtaa työnantajaa harhaan koulutuksensa ja kokemuksensa suhteen. Olennaista purkuperusteen arvioinnissa kuitenkin on, että työntekijän menettely niin vakavaa, että se vaikuttaa työnantajan ja työntekijän väliseen luottamussuhteeseen, jota työsuhteessa vaaditaan. Lisäksi muun lainsäädännön vakava rikkominen voi johtaa työsopimuksen purkamiseen, mikäli se olennaisesti heikentää työnantajan luottamusta työntekijää kohtaan. (Tiitinen & Kröger, 2008, 531–542; Hietala ym. 2004, 340–341.)

Työntekijällä on myös oltava lain mukainen purkamisperuste, jos hän haluaa purkaa työsopimuksensa. Purkamisoikeus koskee niin toistaiseksi voimassa olevaa kuin määräaikaistakin työsopimusta. Bruunin ja Koskullin mukaan työntekijällä on oikeus purkaa työsopimus esimerkiksi silloin, kun työnantaja törkeästi vaarantaa työturvallisuuden. Työntekijä voi purkaa työsopimuksensa myös, jos hänelle ei anneta riittävästi töitä tai jos hänelle ei makseta palkkaa sopimuksen mukaisesti (Bruun & Koskull, 2012, 104). Työntekijän purkuperusteen täyttyminen edellyttää, että työnantaja loukkaa työntekijää niin syvästi, ettei työntekijältä voida edellyttää sietävän loukkausta, vaan hänellä on oikeus päättää työsopimus välittömästi ja välittömin vaikutuksin. Mikäli lievempiä menettelyitä, kuten esimerkiksi irtisanomista tai neuvottelemista ei voida edellyttää käytettävän, voidaan työsopimus purkaa. (Hietala, ym. 2004, 342–343.)

Työsopimuksen purkamisoikeus raukeaa työlainsäädännön 8:2§ mukaan, jos työsopimusta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon purkuperusteesta. Määräajan laskeminen alkaa kulumaan siitä, kun sopijapuoli saa riittävän tiedon purkamisen perusteena olevista syistä. Mikäli purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, voi purkamisen toimittaa 14 päivän kuluessa siitä, kun este on lakanut. (Moilanen, 2010, 73; Parnila, 2015, 88–89.)

Työsopimuslain 1:4§ mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia koeajasta, josta on oltava ehto työsopimuksessa. Koeaika voidaan yleensä sopia korkeintaan 4 kuukauden mittaiseksi. Lisäksi alle kahdeksan kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa koeajan pituus voi olla enintään puolet työsuhteen kestosta. Koeajan kuluessa niin työnantaja kuin työntekijäkin voivat purkaa työsopimuksen päättymään heti. Koeaikapurku eroaa kuitenkin normaalista työsopimuksen purkamisesta siten, että siihen ei tarvita erityisiä purkuperusteita. Työnantajan tulee huomioida, ettei hän saa toimia syrjivällä tavalla koeaikapurkua käyttäessään. (Moilanen, 2010, 76–77 ; Tiitinen, 2005, 102.)

### **3.4 Kokonaisarviointi**

Kun arvioidaan työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta, arvioinnissa on otettava huomioon työnantajan sekä työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Kaikkia tapauksessa ilmeneviä seikkoja on arvioitava kokonaisharkinnalla. Arviointiin vaikuttavia seikkoja voivat olla esimerkiksi työntekijän rikkeen vakavuus ja laatu, työntekijän asema ja hänen koulutustasonsa sekä suhtautuminen työn tekoon. Myös työn luonne sekä työnantajan asema tulee ottaa huomioon kokonaisarvioinnissa. Mikäli työsopimus halutaan purkaa, on työsopimuksen purkuperustekin arvioitava kokonaisharkinnalla. Tällöin on vielä erityisesti huomioitava sopijapuolten asema, loukkauksen laatu ja sopimussuhteen erityispiirteet. (Parnila, 2015, 14- 15; Moilanen, 2010, 73.)

### **3.5 Muut tavat työsopimuksen päättymiselle**

Työsopimuksen osapuolilla on mahdollisuus päättää työsuhde myös yhteisellä sopimuksella. Työsuhteen päättämissopimuksen solmiminen on aina vapaaehtoista. Tämän kaltainen tilanne voi tulla eteen esimerkiksi YT-neuvotteluiden aikana, jos työnantaja tarjoaa työntekijälle työsuhteen päättämiseen liittyvää sopimusta. Lisäksi työnantajalla on mahdollisuus tehdä työntekijän kanssa päättymissopimus, vaikka työnantajalla olisi peruste purkaa tai irtisanoa työntekijän työsopimus. Tällöin työnantajalla ei ole velvollisuutta suorittaa työntekijälle minkäänlaista kor-

vausta. Sopimuksen solmimatta jättäminen ei kuitenkaan estä työnantajaa irtisanomasta työntekijää, mikäli laillinen irtisanomisperuste on olemassa. (Moilanen, 2010, 101, 104–108.)

1.1.2017 astui uusi laki voimaan koskien eroamisikää. Uuden lain mukaan työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä täyttää eroamisiän. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia työsuhteen jatkamisesta. Eroamisikä on vuonna 1957 tai sitä ennen syntyneillä 68 vuotta, vuosina 1958—1961 syntyneillä 69 vuotta ja vuonna 1962 tai sen jälkeen syntyneillä 70 vuotta. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, Moilanen, 2010, 95.)

Työsopimuslain 8:3§ mukaan työsopimusta voidaan pitää purkautuneena, jos työntekijä on ollut poissa työstään vähintään seitsemän päivää, sekä jättänyt ilmoittamatta työnantajalle poissaololleen pätevää syytä. Työnantajalla on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien. Lisäksi jos työnantaja on poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta työntekijälle poissaololleen pätevää syytä, työntekijällä on oikeus katsoa työsopimuksen purkautuneen. Mikäli poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle osapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu. (Hietala, ym. 2004, 357–358.)

Työsopimus voi myös raueta. Työsuhteessa työsopimuksen raukeaminen tarkoittaa sitä, että oikeustoimi menettää tehonsa, eli se ei toteudu. Kumpikaan osapuoli ei siis nimenomaisesti ilmoita toiselle halustaan päättää työsopimusta. Työsopimuksen raukeaminen voi tulla kysymykseen vain silloin, kun edellytyksiä sopimuksen tekemiselle sekä muuttamiselle tai sopimussuhteen jatkamiselle ei ole. Työsopimuksen raukeaminen tulee kyseeseen esimerkiksi työntekijän kuollessa, jolloin sopimus raukeaa ilman erillisiä toimenpiteitä. Jos työntekijän työkyky on alentunut pysyvästi työkyvyttömyyseläkkeeseen oikeuttavassa määrin, voi työsopimus myös raueta. Lisäksi työsopimus voi poikkeuksellisesti raueta tilanteessa, jossa työntö-

katsotaan jälkeinpäin loppuneen aikaisemmassa vaiheessa työntekijän omasta toimesta ilman, että työsopimus olisi irtisanottu. (Koskinen, 2007,4,13; Moilanen, 2010, 95–96.)

## **4 TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISTÄ KOSKEVA MENET- TELY TYÖNTEKIJÄN HENKILÖÖN LIITTYVISSÄ TI- LANTEISSA**

Työsopimuksen irtisanominen edellyttää työsopimuslain 9 luvussa säädetyn menettelyn noudattamista. Työnantajan tulee ottaa monia asioita huomioon irtisanoessaan työntekijää, jotta irtisanominen tapahtuu lain mukaan ja riidattomasti. Tässä luvussa käsittelemme työsopimuksen päättämistä koskevaa menettelyä, kun kyseessä on työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomistilanteet ja miten työnantajan tulee menetellä ennen kuin voi irtisanoa työntekijänsä.

### **4.1 Varoitus**

Työsopimuslain 7:2.3§:n mukaan työnantajan on ennen työsopimuksen irtisanomista annettava varoitus työntekijälle. Työnantajan on lisäksi annettava työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä ennen irtisanomista. Varoituksen antaminen koskee vain irtisanomistilanteita, joissa syynä ovat työntekijän henkilöön liittyvät syyt. Mikäli kyse on vakavasta työsuhteeseen liittyvästä rikkomuksesta tai laiminlyönnistä, ei varoitusmenettelyä tarvitse noudattaa, sillä työntekijän olisi pitänyt ilman varoitustakin ymmärtää moitittava menettelynsä. (Hietala, ym.2004, 271–272, 280.)

Varoituksen tarkoituksena on, että työntekijä saa tiedon siitä, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään. Varoitus on myös ilmoitus siitä, miten työnantaja tulee reagoimaan, jos menettely ei muutu. Varoitukseen liittyy siis uhka teon toistuessa. Lisäksi varoituksen tehtävä on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä ja käyttäytymisensä. Varoitus tarkoittaa myös, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle on olemassa. Varoituksen jälkeen työnantaja ei voi siis toimia samalla perusteella toisin. Työnantaja ei voi siis esimerkiksi irtisanoa työsopimusta, koska varoituksen antaminen merkitsee sitä, että työnantaja luopuu irtisanomistilanteesta ja antaa uuden mahdollisuuden työntekijälle. Tilanne on kuitenkin toinen, jos työnantaja saa tietoonsa rikkomuksen olleen vakavampi. Tällöin

työsopimus voidaan irtisanoa kohtuullisessa ajassa siitä, kun työnantaja on saanut tiedon. (Hietala ym. 2004, 281; Tiitinen & Köger, 2008, 441; Parnila, 2015, 15.)

Työsopimuslaki edellyttää vain yhden varoituksen antamista, mutta käytäntö voi työpaikalla olla toinen. Lisäksi varoituksella ei ole erityisiä muotovaatimuksia. Varoitus voi olla siis suullinen tai kirjallinen, mutta sen tulee olla todisteellinen ja työntekijän tulee ymmärtää se viimeiseksi varoitukseksi. Tämän vuoksi varoitus tulisi antaa työntekijälle kirjallisesti. Tällöin työnantajan on helpompi todistaa, että varoitus on annettu ja ajankohta, jolloin se on annettu. Työnantajan soveltaman varoituskäytännön tulee olla johdonmukaista ja käytäntöä tulee noudattaa samalla tavalla kaikkien työntekijöiden kohdalla. Työnantajan tulee toimittaa varoitus myös luottamusmiehelle, mikäli siitä työsopimuksessa mainitaan. (Saarinen, 2012, 287–289; Parnila, 2015, 16.)

Laissa ei ole säädetty varoituksen voimassaololle määräaika. Kuitenkin varoituksen voimassaoloon vaikuttaa esimerkiksi varoituksen perusteena olevan laiminlyönnin tai menettelyn laatu ja sen vakavuus, eli mitä vakavampi menettely tai laiminlyönti on ollut, sitä kauemmin varoituksella on merkitystä. Myös jos annetusta varoituksesta on kulunut pitkä aika, sillä ei ole enää välttämättä asian arvioinnissa niin suurta merkitystä kuin jos rikkomus toistuisi pian varoituksen antamisen jälkeen. (Parnila, 2015, 17–18, Saarinen, 2012, 289.) Moilasen (2010, 70) mukaan nyrkkisääntönä varoituksen vanhenemiselle voidaan pitää yhtä vuotta.

## **4.2 Työntekijän kuuleminen**

Työsopimuslain 9:2§ mukaan työnantajan on annettava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi ennen irtisanomista. Tarkoituksena on, että työntekijä saa mahdollisuuden esittää oman käsityksensä työsopimuksen päättämisperusteista. Lisäksi työntekijälle on annettava kohtuullinen aika valmistautua kuulemistilaisuutta varten, jotta hän voi esittää perustellun näkemyksen asiasta ja halutessaan hankkia itselleen avustajan tai asiamiehen. (Moilanen, 2010, 71; Parnila, 2015, 44; Työsopimuslaki 26.1.2001/55)

Kuulemismenettelystä ei ole laissa sen tarkempia ohjeita, joten se voi olla suullinen tai kirjallinen. Kuulemistilaisuudessa työntekijällä on oikeus käyttää avustajaa, joka voi olla esimerkiksi työkaveri tai luottamusmies. Työnantaja on täyttänyt kuulemisvelvoitteen, kun hän on antanut työntekijälle tilaisuuden tulla kuulluksi, vaikka työntekijä ei tilaisuutta käyttäisikään. (Äimälä, ym. 2009, 168; Parnila, 2015, 44.)

#### **4.3 Työnantajan selvitysvelvollisuus ja muun työn tarjoaminen**

Työnantajalla on velvollisuus ylläpitää ja edistää työsuhdetta. Tämän vuoksi työnantajan on mietittävä olisiko hänen mahdollista tarjota työntekijälle toisenlaista työtä, jossa työntekijä voisi ammattitaitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen selviytyä. Hallituksen esityksen 157/2000 mukaan työntekijän sijoittaminen toisenlaisiin työtehtäviin tulee kysymykseen silloin, kun työntekijä ei kykene suoriutumaan nykyisistä työtehtävistä hänen muuttuneiden työntekoaedellytystensä vuoksi. Esimerkiksi työntekijä voidaan sairauden johdosta siirtää kevyempiin työtehtäviin. Lisäksi uudelleen sijoittaminen voi tulla kyseeseen, mikäli työntekijän rike tai laiminlyönti on ollut niin vähäinen, että se ei vaikuta työsuhteen jatkamisen edellytyksenä olevaan luottamukseen. Esimerkiksi, jos ammattitaidoltaan pätevä työntekijä osoittautuu asiakaspalvelutehtäviin sopimattomaksi, työnantajan on mahdollisuuksiensa mukaan tarjottava työntekijälle toisenlaisia sekä avoinna olevia töitä, joihin työntekijä olisi ammattitaitonsa puolesta pätevä tai johon hänet voidaan kouluttaa. (HE 157/2000 vp; Parnila, 2015, 44; Moilanen, 2010, 35.)

#### **4.4 Työsopimuksen päättämisilmoitus ja irtisanomisaika**

Kun työsuhde päätetään, työsopimuksen päättämisilmoitus on toimitettava työntekijälle henkilökohtaisesti. Mikäli tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemän päivän sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty. Päättämisilmoitus voidaan tehdä myös suullisesti. Kuitenkin suositeltavaa on tehdä päättämisilmoitus kirjallisena, jotta työntekijä voi tarvittaessa jälkeenpäin näyttää ilmoituksen toteen. (Hietala ym. 2004, 374; Koskinen ym. 2003, 328–329.)



Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava työntekijälle kirjallisesti työsuhteen päättymispäivämäärä sekä ne irtisanomisen tai purkamisen syyt, joiden perusteella työsuhde on päätetty. Tarkoitus on, että työnantaja ilmoittaa jo päättämistilanteessa todellisen päättämisperusteen, niin kollektiivisen kuin individuaalisenkin, eikä vasta myöhemmin esimerkiksi oikeudenkäynnin aikana. (Parnila, 2015, 46; Koskinen ym. 2003, 328.)

Kun irtisanominen on toimitettu työntekijälle, alkaa kulumaan irtisanomisaika. Irtisanomisajoista on säädetty työsopimuslain 6:2-3§. Jos työehto- tai työsopimuksessa ei ole sovittu muusta, noudatetaan työsopimuslaissa määrättyjä irtisanomisajoja. Työsopimuslaissa irtisanomisaikoja on porrastettu työsuhteen keston mukaan. Laissa on kuitenkin rajoitettu irtisanomisajan enimmäispituutta, joka voi olla enintään kuuden kuukauden pituinen. Lisäksi työntekijän noudatettavaa irtisanomisaikaa ei voida sopia työnantajan irtisanomisaikaa pidemmäksi. Sopimusperusteiselle irtisanomisajalle ei ole siis laissa määrätty vähimmäispituutta, mutta irtisanomisajan enimmäispituutta on rajoitettu. (Paanetoja, 2008, 80–81.) Taulukoissa 1 ja 2 on kuvattuna työnantajan sekä työntekijän yleiset irtisanomisajat, jollei muusta ole sovittu.

**Taulukko 1.** Työsopimuslain mukaiset irtisanomisajat, kun työnantaja päättää työsuhteen. (Tiitinen & Kröger, 2008, 388.)

<b>TYÖSUHTEEN KESTO</b>	<b>IRTISANOMISAIKA</b>
Alle vuosi	14 päivää
Yli 1 vuosi ja enintään 4 vuotta	1 kuukausi
Yli 4 vuotta ja enintään 8 vuotta	2 kuukautta
Yli 8 vuotta ja enintään 12 vuotta	4 kuukautta
Yli 12 vuotta	6 kuukautta

**Taulukko 2.** Työsopimuslain mukaiset irtisanomisajat, kun työntekijä päättää työsuhteen. (Tiitinen & Kröger, 2008, 388.)

<b>TYÖSUHTEEN KESTO</b>	<b>IRTISANOMISAIKA</b>
Enintään 5 vuotta	14 päivää
Yli 5 vuotta	1 kuukausi

Työsuhte jatkuu normaalisti irtisanomisajan aikana. Irtisanomisajan aikana työnantajan tulee maksaa työntekijälle palkkaa. Vastaavasti työntekijän on tehtävä normaalisti töitä koko irtisanomisajan. Työnantaja voi halutessaan vapauttaa työntekijän työnteosta, mutta on silti velvollinen maksamaan työntekijälle täyden irtisanomisajan palkan sekä vuosilomakorvauksen. (Äimälä ym. 2003, 173; Parnila, 2015, 42.)

## 5 TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN INDIVIDUAALIPERUSTEELLA

Työnantajalla on oikeus irtisanoa työsopimus työntekijän henkilökohtaisilla perusteilla erilaisissa tilanteissa. Irtisanominen henkilöön liittyvillä syillä edellyttää aina työnantajalta asiallista ja painavaa syytä. Kyse voi olla esimerkiksi työsuhteen velvoitteiden vakavasta rikkomisesta tai laiminlyönnistä. Kyseeseen voivat tulla myös sellaiset tilanteet, joissa työntekijä ei enää pysty suoriutumaan työtehtävistään esimerkiksi terveydentilansa vuoksi. Tässä kappaleessa käsittelen yksityiskohtaisesti ja oikeustapauksia apuna käyttäen työntekijästä johtuvia syitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen.

### 5.1 Työtehtävien laiminlyönti

Työsuhteessa työntekijän päävelvoite on tehdä työtä huolellisesti työnantajan johdon ja valvonnan alaisena palkkaa vastaan. Työnjohto-oikeutensa nojalla ja työsopimukseen perustuen työnantaja määrittää työntekijälle kuuluvat työtehtävät, joita työntekijän tulee noudattaa. Lain mukaan työntekijä voi kieltäytyä työtehtävistään vain neljällä perusteella: työ on lain tai hyvän tavan vastaista, työstä aiheutuu vaaraa työntekijälle, työntekijälle ei makseta sopimuksen mukaista palkkaa tai työ ei vastaa työsopimuksen ehtojen mukaista työtehtävää. (Hietala, ym. 2004, 160; Saari-  
nen, 2012, 293.)

#### **KKO 1999:83**

Korkeimman oikeuden tapauksessa 1999:83 pankki oli irtisanonut pankinjohtajan työsopimuksen tämän toistuvien luotonannosta annettujen ohjeiden noudattamatta jättämisen vuoksi. Irtisanomisen edellytyksenä ei pankinjohtajan mainitun menettelyn lisäksi pidetty sitä, että menettely olisi aiheuttanut pankille vahinkoa. Pankilla oli siis yksinomaan ohjeiden vastaisesta toiminnasta syntyneestä luottamuspulasta johtuen erityisen painava syy pankinjohtajan työsopimuksen irtisanomiseen.

Tahallinen työn suorittamatta jättäminen rikkoo työntekijän työvelvoitetta ja samalla työntekijä laiminlyö työtehtäviään. Työntekijä voi myös laiminlyödä työn

suorittamista koskevia säännöksiä. Tällöin hän tekee työnsä, mutta ei noudata esimerkiksi työturvallisuuteen liittyviä velvoitteita. (Koskinen, ym. 2003, 76, 83.)

#### **TT 2014:104**

Työtuomioistuimen tapauksessa TT:2014:104 Energiayhtiön työsuojelupäällikön irtisanomisen perusteiksi oli esitetty erilaisia työtehtävien laiminlyöntejä, lisäksi työntekijää oli varoitettu ennen irtisanomista. Työntekijä oli osoittanut oma-aloitteisuuden puutetta sekä aikaansaamattomuutta hänen vastuullaan olleiden työsuojeluasioiden hoidossa. Työntekijällä oli ollut varoituksen antamisen jälkeen tilaisuus korjata toimintaansa vain viiden viikon ajan ennen irtisanomista. Harkittuaan olosuhteita kokonaisuutena työtuomioistuin katsoi, ettei työnantajalla ollut asiallista ja painavaa syytä irtisanoa toimihenkilön työsopimusta.

Työvelvoitteen laiminlyönti voi ilmetä myös tahattomasti. Tällöin on kysymys enemmänkin huolimattomuudesta, puutteellisesta työsuorituksesta, työhön soveltumattomuudesta tai aikaansaamattomuudesta. Esimerkiksi aikaansaamattomuutta koskevat ongelmat ilmenevät yleensä myyntitehtävissä, jolloin työntekijän tuloksellisuutta arvioidaan myyntitavoitteiden avulla. (Koskinen, ym. 2003, 76; Parnila, 2015, 23.)

#### **KKO 2014:98**

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2014:89 on arvioitu työntekijän alisuoriutumista irtisanomisperusteena. Tapauksessa työnantajan oli irtisannonut kahden varoituksen jälkeen kodinkoneliikkeen myyjän työsopimuksen hänen myyntityöstään lasketun kateprosentin alhaisuuden takia. Korkein oikeus katsoi, ettei alhainen myyntikate ollut peruste myyjän työsuhteen irtisanomiselle. Perusteluina korkeimmalla oikeudella oli muun muassa, ettei kateprosentin alhaisuus ollut riittävä eikä myöskään luotettava mittari arvioitaessa työntekijän työsuoritusta. Lisäksi muiden työntekijöiden myyntikatteet eivät olleet vertailukelpoisia keskenään eikä työntekijä itse voinut vaikuttaa myytyjen tuotteiden katteisiin. Lisäksi työntekijä oli selvinnyt hyvin muista tehtävistä hänelle laadituista tehtävistä, jotka ovat keskeisessä asemassa myyjän työssä.

Olennainen sekä jatkuva töiden laiminlyöminen voi vaikuttaa työsuhteeseen niin paljon, ettei työnantajalla ole edellytyksiä jatkaa työntekijän työsuhdetta. Kun arvi-

oidaan työsuhteen päättämiskynnystä, on tahallisuuden ja toistuvuuden lisäksi huomioitava laiminlyönnin tai huolimattomuuden aste, työntekijän asema sekä työnantajan toimiala. Lisäksi päättämiskynnyksen ylittymistä helpottaa se, jos työntekijän laiminlyönnistä on aiheutunut vahinkoa työnantajalle. Joissakin tilanteissa työntekijä voi myös joutua korvaamaan työnantajalle laiminlyönneistä aiheutuneet taloudelliset vahingot. (Koskinen, ym. 2003, 76, 92; Parnila, 2015, 20–22.)

### **HelHO 2016:10**

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa HelHO:2016:10 työnantaja oli irtisanoanut työntekijän työsopimuksen ilmoittamalla perusteeksi henkilöön liittyvät syyt, vahingot liikenteessä. Tapauksessa työntekijä oli aiheuttanut omalla menettelyllään 20.1.2012 ja 17.1.2013 välisenä aikana viisi liikennevahinkoa. Työnantaja oli huomauttanut suullisesti työntekijää sekä antanut tälle kirjallisen varoituksen tämän menettelyn johdosta. Lisäksi työntekijälle oli annettu ajotapakoulutusta. Helsingin hovioikeus katsoi, että yhtiöllä oli asiallinen ja painava syy irtisanoa työntekijän työsopimus, sillä liikennevahingot uusiutuivat suullisesta huomautuksesta, kirjallisesta varoituksesta sekä ajotapakoulutuksesta huolimatta. Lisäksi rikkeet kohdistuivat matkustajien turvallisuuteen sekä työnantajan omaisuuteen.

## **5.2 Rikollinen toiminta ja väkivalta**

Työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijän työsopimus, mikäli työntekijä on syyllistynyt epärehelliseen ja rikolliseen toimintaan. Rikoksen tulee horjuttaa työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta, jotta irtisanominen on rikollisen toiminnan kannalta perusteltua. Työntekijän syyllistyminen rikolliseen toimintaan voi tapahtua työpaikalla tai sen ulkopuolella. (Parnila, 2015, 26.)

Työpaikalla ja työaikana tapahtunut rikollinen toiminta vaikuttaa suoraan työnantajan ja työntekijän väliseen luottamussuhteeseen, jolloin irtisanomisperuste täyttyy. Usein myös purkamisperuste täyttyy, kun työntekijän rikollinen toiminta kohdistuu työnantajaan tai hänen omaisuuteensa tai työkavereiden omaisuuteen. Myös asiakkaaseen tai työnantajan liikekumppaniin kohdistunut rikollinen toiminta oikeuttaa työnantajaa päättämään työntekijän työsuhte samalla tavalla kuin rikollinen toiminta olisi kohdistunut työnantajaan itseensä. (Saarinen, 2003, 976.)

**KKO 2012:89**

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO:2012:89 A työskenteli Finnairilla matkustamohenkilökunnan esimiehenä. A oli varastanut koneesta alkoholi-juomia, jotka oli tarkoitettu matkustajatarjoiluun ja laiminlyönyt tullausilmoituksen tekemisen tuomistaan savukkeista. A:lle oli aiemmin annettu varoitus vastaavasta väärinkäytösepäilystä. Varoituksen voimassaoloaikaa oli kuitenkin rajoitettu, eikä se ollut enää voimassa. Finnair purki A:n työsopimuksen päättymään heti ilman irtisanomisaikaa. Korkein oikeus on arvioinut työntekijän epärehellisyyttä ja siitä johtuvaa luottamuspulaa kokonaisharkinnalla, jossa on huomioitava työntekijän asema ja tehtävät. Lisäksi arviointiin on vaikuttanut työnantajan antamat ohjeet ja varoitukset. Tapauksessa työntekijän epärehellisestä menettelystä oli aiheutunut työnantajalle vain vähäistä haittaa, eikä se vaikuttanut A:n lentoturvallisuustehtäviin. A:n toiminta ei vaikuttanut asiakkaisiin tai yhtiön tulevaan toimintaan. Työnantajalla ei ollut oikeutta purkaa työsopimusta päättymään heti. Työntekijän menettely olisi kuitenkin täyttänyt irtisanomisperusteet.

Lähtökohtana on, että työpaikalla ja työajalla tapahtunut rikollinen toiminta on vakavampi rikkomus kuin työpaikan ulkopuolella tapahtunut rikollinen toiminta. Tiettyissä tapauksissa työnantajalla saattaa kuitenkin olla oikeus päättää työntekijän työsuhde työajan ulkopuolella tapahtuneen rikollisen toiminnan johdosta, sillä työntekijältä edellytetään työpaikan sääntöjen noudattamista myös työajan ulkopuolella. Mitä suoranaistemmin vapaa-ajalla tapahtunut rikollinen toiminta vaikuttaa työntekijän työkuvaan esimerkiksi kassatyöntekijän syyllistyminen varkauteen sekä mitä vastuullisemmassa asemassa työntekijä on, sitä useammin täyttyy myös irtisanomisperuste. (Koskinen, ym. 2003,138.)

**TT 2005:35**

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 20015:35 öljynjalostamossa työskennellyt työntekijä oli kasvattanut marihuanaa omaan käyttöönsä ja polttanut sitä vapaa-ajallaan sekä myynyt pieniä määriä. Työntekijä oli näiden johdosta tuomittu ehdolliseen vankeusrangaistukseen. Työolosuhteet öljynjalostamossa edellyttää työntekijöiltä erityistä huolellisuutta, jotta työturvallisuus säilyy. Tästä syystä työnantajalla oli perusteet suhtautua ankarasti työntekijöiden huumausaineiden sekä muiden päihteiden käyttöön. Lisäksi työntekijän jatkuva huumausaineiden käyttö olisi voinut vaikuttaa työntekijän toimintakyvyn heikkenemisen ja aiheuttaa tällöin riskitekijöitä työnteossa. Työntekijää ei kuitenkaan ollut laitettu huumausainetesteihin eikä ohjattu hoitoon, vaikka käytäntöä työpaikalla oli ennen noudatettu. Työnantajalta oli jäänyt näyttämättä, että tapauksessa olisi ollut perustelu syy poiketa menettelytavasta. Tapauksessa ei

siis tullut näytetyksi, että työntekijä olisi esiintynyt työssään tai työpaikalla huumausaineen vaikutuksen alaisena. Lisäksi huumausaineen käyttäminen ei myöskään ollut vaikuttanut hänen työskentelynsä, työturvallisuuteen tai yhtiön liiketoimintaan. Kokonaisuutta arvioiden työnantajalla ei ollut asiallista ja painavaa syytä työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen.

Työnantajalla tulee olla vahvat ja riittävät todisteet työntekijän epärehellisestä ja rikollisesta toiminnasta, joten pelkkä oletamus rikollisesta teosta ei riitä irtisanomaan työntekijää. Myös yrityksen olosuhteet tulee ottaa huomioon, kun perustetta arvioidaan. Irtisanomisperuste ei esimerkiksi täyty tilanteessa, jossa työnantaja on antanut työntekijöille luvan lainata työpaikan työkaluja, vaikka niille olisi sattunut jotain vahinkoa. Lisäksi perusteen arviointiin vaikuttavat rikoksen laatu ja sen vakavuus sekä rikoksesta tuomittu rangaistus. (Parnila, 2015, 26–28.)

Väkivallan käyttö sekä sillä uhkaaminen ovat myös vakavia rikkomuksia, jotka oikeuttavat työnantajan irtisanomaan työntekijän. Väkivaltainen käyttäytyminen tai pelkkä kiihtyminen voivat osoittaa, että työntekijä ei sovellu työhönsä. Työntekijän väkivaltainen käyttäytyminen voi kohdistua työnantajaan, työkavereihin tai asiakkaisiin. (Koskinen, 2003, 150–151.)

Asiakkaisiin kohdistuvaa väkivaltaista käytöstä arvioidaan työn näkökulmasta, sillä esimerkiksi asiakaspalvelualalla työntekijältä edellytetään asiallista käyttäytymistä asiakasta kohtaan. Kun arvioidaan työntekijän menettelyä, tulee ottaa huomioon, missä yhteydessä työntekijä on syylistynyt ja mikä on aiheuttanut työntekijän väkivaltaisen käytöksen. Esimerkiksi asiakas voi provosoida työntekijää omalla epäasiallisella käyttäytymisellä. (Tiitinen & Kröger, 2008, 409–410.)

### **TT 2012:89**

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2012:89 työntekijän väkivaltainen käytös kohdistui asiakkaaseen. Työntekijän väkivalta kohdistui matkustajana olleeseen lapseen, jonka vuoksi työnantaja irtisanoi työntekijän työsopimuksen. Tapauksessa koululaiset olivat matkan aikana aiheuttaneet häiriötä. Lisäksi yksi lapsista oli autosta poistuessaan näyttänyt linja-auton kuljettajalle keskisormea, jonka vuoksi kuljettaja oli ottanut pojan takista kiinni. Työtuomioistuin totesi arvioidessaan työsuhteen päättämistä, että irtisanomisperusteen olemassaoloa vastaan puhui se seikka, että kysymys oli

yksittäistapauksesta, eikä työntekijä ollut aikaisemmin toiminut työsuhteessa moitittavasti. Kuitenkin irtisanomisperusteen olemassaoloa puolsi erityisesti se, että kysymys oli työtehtävissä tapahtuneesta väkivaltaisesta käytöksestä, vaikka väkivalta olikin ollut lievää. Työtuomioistuimien totesi, että erityisen vakavaksi työntekijän käytöksen tekee se, että väkivaltaisen käytöksen kohteena oli ollut 8-vuotias lapsi. Lisäksi koululaisten matkan aikana aiheuttama häiriö oli jo päättynyt, eikä lapsen provosoivaa käsimerkkiä voitu myöskään pitää arviointia lieventävänä seikkana. Tuomioistuimen mukaan työnantajalla oli oikeus irtisanoa työntekijän työsuhde ilman varoitustenmenettelyä.

Työntekijän väkivaltaisen käytöksen kohdistaminen työnantajaan riittää yleensä työsuhteen päättämisen perusteeksi. Joissain tapauksissa väkivalta voi olla kuitenkin niin lievää (esimerkiksi kädestä kiinni ottaminen), ettei työnantajalla ole irtisanomisoikeutta. Lisäksi työnantaja on voinut provosoida työntekijää, jolloin irtisanomiskynnys heikkenee. (Koskinen, 2003, 155.)

### **TT 2007:52**

Työtuomioistuimen tapauksessa TT 2007:52 työntekijä oli kaksin käsin työntänyt esimiestään ja samalla huutanut, kiroillut sekä käyttänyt sopimattomaa ja loukkaavaa kieltä. Työntekijän käytös oli ollut ennakoimatonta ja asiattonta. Lisäksi työntekijä oli loukannut esimiehensä kunniaa ja fyysisiä koskemattomuutta. Vaikka käsiksi käymisestä ei aiheutunut esimiehelle vammoja tai kipua, työntekijän käytöksen johdosta työnantajalla oli oikeus irtisanoa työntekijän työsuhteesta varoitustenmenettelyä käyttämättä.

Myös työajan ulkopuolella tapahtunut väkivalta saattaa johtaa työsuhteen päättämiseen.

### **TT 2003:10**

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2003:10 työntekijä A oli työpaikan pikkujouluissa tapellut toisen työntekijän B kanssa. Tappelun kehittymiseen oli vaikuttanut myös se, että pikkujouluihin osallistuneet olivat nauttineet alkoholia. Työtuomioistuin totesi, että A oli kohdistanut väkivaltaa työnantajan edustajaan työpaikalla, työkavereiden läsnä ollessa sekä työhön liittyvissä olosuhteissa. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työntekijän työsuhteesta. Arvioon ei vaikuttanut se, että tapahtumien kulusta oli annettu ristiriitainen selvitys, jonka vuoksi työnantaja ei ollut irtisanonut tappeluun osallistuneen toisen työntekijän työsuhteen.



### 5.3 Sopimaton käytös

Työntekijän sopimaton käytös voi kohdistua työnantajaan, työtovereihin tai asiakaisiin. Sopimaton käytös voi ilmetä uhkailuna, loukkaavana sekä epäasiallisena käyttäytymisenä tai kielenkäyttönä. Sopimaton käytös saattaa ilmetä myös muualla kuin työajalla tai työtiloissa, kuten esimerkiksi sosiaalisessa mediassa työnantajan julkisena arvosteluna. Jos työntekijän sopimaton käytös rikkoo työnantajan ja työntekijän välillä olevaa uskollisuus- ja lojaliteettivelvoitetta ja samalla muodostaa luottamuspuolan, on työnantajalla oikeus irtisanoa tai jopa purkaa työntekijän työsopimus. (Koskinen, ym. 2003, 150–151; Parnila, 2015, 29.)

#### TT 2014:79

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2014:79 VR:n työntekijä oli matkustanut vapaa-ajallaan alkoholin vaikutuksen alaisena ja käyttäytynyt epäasiallisesti sekä muun muassa puhunut seksuaalissävyytteisesti työvuorossa olleelle konduktöörille. Työntekijän työsuhde oli kestänyt yli 30 vuotta, eikä hän sen aikana ollut saanut huomautuksia työskentelystään tai käyttäytymisestään. Olosuhteita arvioitaessa työntekijän yksittäistä ja vapaa-aikana sattunutta harkitsematonta tekoa ei voitu sen moitittavuudesta huolimatta pitää niin vakavana sopimusvelvoitteiden rikkomisena, että työnantajalla olisi ollut perusteet ensimmäisenä toimenpiteenään irtisanoa työsopimus. Yhtiöllä ei siis ollut asiallista ja painavaa perustetta työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen.

Kun arvioidaan sopimatonta käytöstä päättämisperusteena, tulee asia ottaa kokonaisuudessa huomioon sekä kiinnittää huomiota erityisesti sopimattoman käytöksen jatkuvuuteen. Menettelyä arvioitaessa tulee ottaa huomioon aihe, kesto ja keeneen sopimaton käytös on kohdistunut. Arviointiin vaikuttavat myös työntekijän aikaisempi käyttäytyminen, työsuhteen kesto ja se miten työntekijä itse suhtautuu moitittavaan käyttäytymiseen. Mikäli sopimaton käytös on yksittäistä sekä harkitsematonta, ei se lähtökohtaisesti oikeuta työnantajaa irtisanomana työntekijän työsopimusta. Lisäksi työntekijälle tulisi antaa varoitus menettelystään ja mahdollisuus korjata sopimaton käytöksensä ennen työsopimuksen irtisanomista. (Parnila, 2015, 29–30.)

## 5.4 Päihteiden käyttö

Työnantaja voi irtisanoa työntekijän päihteiden käytön takia, mikäli työntekijän alkoholin tai huumeiden käytöstä aiheutuu ongelmia työpaikalla. Lisäksi päihteiden käyttö lisää yleensä luvattomia poissaoloja ja yleisen työkyvyn heikentymistä. Päihteiden väärinkäyttöön on suhtauduttu erityisen ankarasti, jos se vaarantaa työntekijän sekä muiden työntekijöiden työturvallisuutta. Päihteiden käyttö voi ilmetä työpaikalla, mutta myös vapaa-ajalla. (Koskinen, Kilpeläinen & Laakso, 2007, 109.)

### TT 2013:166

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2013:166 työnantaja oli purkanut linja-autonkuljettajan työsopimuksen, koska linja-autoon asennettu alkolukko oli työntekijän aloittaessa työvuoroaan estänyt ajoneuvon käynnistymisen. Työntekijän puhaltama lukema oli ollut 0,35 promillea. Yhtiössä oli nollatoleranssi työskentelyyn alkoholin vaikutuksen alaisena ja sääntö nollatoleranssista oli ollut kaikkien työntekijöiden tiedossa. Ratkaisun mukaan voitiin pitää lähtökohtaisesti hyväksyttävänä sitä, ettei linja-autonkuljettajalla ollut veressä rattijuopumusrajaa ylittävää määrää alkoholia työvuoron alkaessa tai sen aikana. Työntekijän oli ilman varoitustakin pitänyt ymmärtää menettelynsä moitittavuus, sillä kuljettajan tehtävänä oli hoitaa koululaiskuljetuksia. Kuitenkin työntekijän työura oli moitteeton ja veren alkoholipitoisuus oli alle rattijuopumusrajan. Työtuomioistuin katsoi, että yhtiöllä oli irtisanomissuojasopimuksessa ja laissa tarkoitettu asiallinen ja painava syy linja-autonkuljettajan työsopimuksen irtisanomiseen, mutta ei perustetta työsopimuksen purkamiseen.

Työntekijän päihteidenkäyttö työsopimuksen päättämisperusteena edellyttää kokonaisharkintaa, johon vaikuttavat esimerkiksi työn luonne ja työntekijän asema. Joissain töissä edustamiseen liittyvä alkoholin käyttö on sallittua, mutta joissakin ammateissa pienikin alkoholin käyttö on moitittavaa. Alkoholin väärinkäytön vakavuus korostuu, mikäli työntekijä työskentelee sellaisessa ammatissa, jossa vastuuta on enemmän. Päihteiden käyttö on moitittavampaa esimerkiksi kuljetusaloilla, palvelu-, hoito- ja turvallisuusalalla sekä ravintola-aloilla. Lisäksi mitä korkeammalle henkilö on sijoittunut työorganisaatiossa, sitä matalampi irtisanomiskynnys on. Yksittäinen rike ei yleensä oikeuta irtisanomiseen, mutta erilaiset olosuhteet huo-

mioon ottaen sekin voi olla mahdollista. Myös teon toistuvuudella sekä aikaisemmillä varoituksilla on merkitystä, kun arvioidaan päättämisperustetta. Lisäksi päättämisperusteen riittävyys arviointiin vaikuttavat työntekijän menettelyn tahallisuus ja tietoisuus sekä työntekijän oma suhtautuminen asiaan. (Koskinen, ym. 2003,115; Laakso & Koskinen, 2006, 31; Äimälä, ym. 2012,163.)

Työnantajalla on näyttövelvollisuus työntekijän päihtymyksestä, joka voidaan todeta puhallutuksella tai verikokeilla. Mikäli nämä menetelmät eivät ole käytettävissä tai työntekijä kieltäytyy testeistä, joudutaan käyttämään muita keinoja. Näytönä oikeudessa voidaan käyttää esimiesten sekä työtovereiden havaintoja työntekijän olemuksesta ja käyttäytymisestä. (Parnila, 2015,35.)

### **TT 2013:11**

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2013:11 kaivostyöntekijä oli vapaa-ajallaan viljellyt, myynyt ja käyttänyt kannabista. Lisäksi työntekijä oli tuomittu näiden johdosta ehdolliseen vankeusrangaistukseen. Työtuomioistuin katsoi, että työntekijän työskentelyolosuhteet kaivoksessa olivat vaativat, minkä vuoksi työnantajalla oli perusteltu syy suhtautua työntekijän käytökseen vakavasti. Tapauksessa työnantajan oli kuitenkin harkittava työsuhteen päättämistä lievempien keinojen käyttämistä, kuten yhtiössä noudatettavaa hoitoonohjausta sekä huumausainetestausta. Työtuomioistuin totesi, ettei työnantajalla ollut tapauksessa perusteita työsuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen. Ratkaisuun päädyttiin siksi, ettei työntekijän näytetty olleen työssään tai työpaikalla huumausaineen vaikutuksen alaisena. Huumausaineen käyttäminen ei myöskään ollut vaikuttanut hänen työskentelyynsä, työturvallisuuteen tai yhtiön liiketoimintaan. Lisäksi työntekijä ei ollut yhtiössä sellaisessa asemassa, että huumausainerikokseen syyllistyminen osoittaisi työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista, että se oikeuttaisi työnantajan päättämään työntekijän työsuhteen.

Huumeilla ja alkoholin väärinkäytöillä on vaikutusta myös työtehtävien hoitoon, vaikka niiden väärinkäyttö tapahtuisi vapaa-ajalla, sillä päihteiden käyttöön liittyy usein poissaoloja ja erilaisia sairauksia. Mikäli työnantaja päättää työsopimuksen päihteiden käytöstä aiheutuneiden poissaolojen johdosta, hänellä on näyttövelvollisuus siitä, että työntekijän poissaolo on aiheutunut päihteiden vuoksi. Toinen vaihtoehto on näyttää työntekijän esittämä lääkärintodistus vääräksi. Usein työsopimus

kuitenkin päätetään siksi, että työntekijä on esiintynyt toistuvasti työpaikalla päihdeiden vaikutuksen alaisena tai käyttänyt työpaikalla päihdyttäviä aineita. (Koskinen ym. 2007,234; Koskinen ym. 2003,116,118.)

Ennen irtisanomista työnantajan tulisi kuitenkin pyrkiä ohjaamaan työntekijä hoitoon. Hoitoonohjaus on vaihtoehto sille, että työntekijän työsopimus päätetään työntekijän päihdeiden väärinkäytön vuoksi. Hoitoonohjauksesta voidaan sopia työehtosopimuksella sekä työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Hoitoonohjausmenettely voi olla myös työpaikalla vakiintunut käytäntö. Tällöin seuraavan väärinkäytöksen ilmetessä työnantaja voi heti irtisanoa tai purkaa työntekijän työsopimuksen. (Parnila, 2015,37.)

## **5.5 Luottamuspuola**

Työsopimuslain 3:1§ mukaan ”työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.” Koska työsuhde on luottamussuhde, työsuhteen keskeinen piirre on työnantajan ja työntekijän välinen luottamus. Työsuhteessa osapuolten tulee voida siis luottaa siihen, että toinen osapuolista ei loukkaa työsopimuksessa sovittuja asioita. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55; Tiitinen & Kröger, 2008,410.)

Työnantajan ja työntekijän välillä vallitsee lojaliteettivelvoite. Se alkaa, kun työsopimus solmitaan ja päättyy vasta sopimussuhteen päättyttyä. Lojaliteettivelvoitteen rikkominen voi johtaa työsuhteen päättämiseen, mikäli sen rikkoutuminen ylittää tietyn kynnyksen. Työsuhteen irtisanomiseen ei riitä yksinään pelkkä luottamuspuola. Jotta luottamuspulaa voitaisiin käyttää irtisanomisperusteena, sen täytyy perustua selkeään sekä todennettuun syyhyn. Luottamuspuola muodostuu, jos työntekijä ei käyttäydy lojaalisti työnantajansa kohtaan, esimerkiksi kritisoidessa työnantajaa julkisesti. (Koskinen, 2013,19; Moilanen, 2010,19.)

### **TT 2011:17**

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2011:17 työntekijä oli esiintynyt vapaa-aikanaan televisiossa eräässä viihdeohjelmassa. Heti ohjelman alussa työn-

tekijä oli ilmoittanut työnantajansa nimen. Työntekijä oli ohjelmassa vartannut juontajan hänelle esittämiin maahanmuuttajia sekä eri kulttuuritaustaista tulevia ihmisiä käsittelevin kysymyksiin järjestelmällisesti. Tämä voitiin tulkita syrjiväksi ja rasistiseksi. Lisäksi työntekijä oli ohjelmassa myöntänyt toimineensa työnantajansa palveluksessa epärehellisesti. Hän kertoi varastaneensa työnantajalta ja liioitelleensa tiiminsä saavutuksia esimiehilleen, täsmentämättä työnantajaansa sen tarkemmin. Työntekijä oli siis muodostanut työnantajan yrityskuvan ohjelmassa epäedulliseksi. Lisäksi työntekijän menettely oli vaarantanut työnantajan asiakassuhteita sekä vahingoittanut työnantajan mainetta. Työntekijä oli televisioesiintymisellään rikkonut työnantajan ja työntekijän välisessä sopimussuhteessa vaaditun luottamuksen ja sopimussuhteeseen kuuluvan lojaliteettivelvollisuuden. Työnantajalta ei voitu kohtuudella edellyttää työntekijän työsuhteen jatkamista. Työnantajalla oli siten oikeus purkaa työntekijän työsuhteen.

Johtavassa asemassa työskentelevillä työntekijöillä luottamuksen asemaa työsuhteessa on korostettu, sillä heidän toimintavapautensa ja harkintavaltansa on suuri. Lisäksi mitä itsenäisemmässä ja vastuullisemmassa asemassa työntekijä on, sitä ankarammin arvioidaan hänen velvoitteiden vastaista menettelyänsä luottamussuhteen säilymisen kannalta. (Saarinen, 2003, 971–972.)

### **TT 2002:11**

Työtuomioistuimen ratkaisussa 2002:11 toimihenkilö oli irtisanottu luottamuspujan vuoksi. Toimihenkilö oli nähty lukemassa aluepäällikön valaisemattomassa työhuoneessa tämän kokousmuistiinpanoja. Työtuomioistuin katsoi toimihenkilön menettelleen sopimattomasti, koska hän oli lukenut aluepäällikön muistiinpanoja. Työnantajalta oli kuitenkin jäänyt näyttämättä, että toimihenkilön aiemman toiminnan sekä irtisanomiseen johtaneiden tapahtumien johdosta olisi ollut perusteita olettaa toimihenkilön pyrkineen saamaan haltuunsa salaisia tietoja luovuttaakseen niitä ulkopuolisille ja aiheuttavan vahinkoa yhtiölle. Lisäksi selvittämättä oli jäänyt muistiinpanojen todellinen sisältö. Yhtiöllä ei ollut perusteltua syytä irtisanoa työntekijän työsuhteen pelkän luottamuspujan johdosta.

Mikäli on kyse vähäisestä luottamuspujasta, työnantajan tulee huomauttaa työntekijää antamalla tälle varoitus. Mikäli varoitus ei auta ja työntekijän menettely jatkuu, on työnantajalla oikeus irtisanoa työntekijä. Lisäksi luottamuspuja ei yleensä yksinään muodosta irtisanomisperustetta, vaan siihen liittyy yleensä jokin toinen

päätämisperuste, jolloin ne yhdessä muodostavat päätämisperusteen. Usein luotamuspulaan liittyy työvelvoitteen laiminlyönti, kilpailevan toiminnan harjoittaminen, poissaolot, sairausloman väärinkäyttö, päihteiden käyttäminen tai sopimaton käytös toisia kohtaan. (Koskinen, 2013, 20–22.)

## **5.6 Luvattomat poissaolot ja sairauspoissaolojen väärinkäyttö**

Työntekijän päävelvoite työsuhteessa on työn tekeminen. Luvattomat poissaolot rikkovat tätä velvoitetta ja ovat siksi yksi työsuhteen päätämisperusteista. Työntekijän poissaolo-oikeus tulee perustua lakiin, työehtosopimukseen, työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen tai yrityksessä noudatettaviin käytäntöihin. (Parnila, 2015, 24–25.)

Työsuhteen irtisanomiseen johtava poissaolo voi ilmetä myöhästelynä, liian aikaisin työstä lähtemisenä tai pidempinä, koko päivän tai useamman päivän mittaisina poissaoloina. Se, milloin poissaolo muodostaa tarpeeksi riittävän irtisanomisperusteen, on harkittava jokaisessa yksittäistapauksessa erikseen. Toisissa tehtävissä saatetaan työntekijältä vaatia suurta täsmällisyyttä, jolloin vähäinenkin myöhästely riittää työntekijän irtisanomiseen. (Parnila, 2015, 24–25; Koskinen ym. 2003, 92–93.)

### **KKO 1980:II:117**

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1980:II:117 työntekijä oli poistunut luvattomasti työpaikaltansa. Työntekijän luvaton poistuminen työpaikalta ei sinänsä ollut erittäin painava syy, joka oikeuttaisi työnantajan irtisanomaan työntekijän työsopimuksen. Työntekijä oli kuitenkin saanut kolme kuukautta aikaisemmin samankaltaisesta syystä kirjallisen varoituksen, jonka vuoksi työnantajalla oli kokonaistilanteen huomioon ottaen erittäin painava syy irtisanomiseen. (Äänestetty)

Myös aiemmilla poissaoloilla, poissaolon pituudella, poissaolon syyllä, sekä aiemmin annetuilla varoituksilla on merkitystä päätämisperustetta arvioitaessa. Poissaolo voi kuitenkin olla irtisanomisperuste vain silloin, kun se on luvaton ja ilmoittamaton. Lisäksi työntekijän poissaolosta aiheutunut haitta työnantajalle vaikuttaa irtisanomiskynnyksen ylittymiseen. (Koskinen, 2003, 92,94.)

### **TT 2001:36**

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2001:36 työntekijä, joka oli ollut selkäsairauden vuoksi sairauslomalla, oli sairauslomansa aikana osallistunut valmentajan ominaisuudessa urheilijoiden kilpailumatkalle, joka suuntautui ulkomaille. Työnantaja oli tämän johdosta purkanut työntekijän työsopimuksen. Työnantaja ei kuitenkaan ollut voinut edellyttää, että työntekijän olisi tullut sairauslomansa aikana parantumisen edistyessä ottaa yhteyttä työnantajaan hänelle terveydentilan kannalta mahdollisten työtehtävien osoittamiseksi. Työntekijän ei ollut tullut havaita kilpailumatkalle osallistumisensa vaarantavan hänen työkykynsä palautumista sairausloman aikana, eikä työntekijän näytetty osallistuessaan kilpailumatkalle laiminlyöneen hänelle annettuja hoito-ohjeita. Matkalle osallistumisen ei myöskään ollut vaikuttanut työntekijän työkyvyn palautumiseen. Vaikka työntekijä oli osallistunut kilpailumatkalle, ei hän ollut menetellyt työsuhteeseen kuuluvan lojaliteettivelvoitteen vastaisesti. Tämän vuoksi työnantajalla ei ollut perusteita työntekijän työsopimuksensa purkamiseen eikä edes sen irtisanomiseen.

Työsopimuslaki velvoittaa työntekijää esittämään luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään työnantajalle. Lääkärintodistuksen lisäksi työnantajat voivat hyväksyä selvitykseksi myös sairaan- tai terveydenhoitajan todistuksen. Lisäksi työntekijän oma ilmoitus saattaa riittää esimerkiksi lyhyissä sairauspoissaoloissa. Sairausloman tarkoitus on turvata työntekijän terveyden sekä työkyvyn palautuminen. Lähelläkohtaisesti työntekijällä ei ole velvollisuutta tehdä työtä sairauslomansa aikana. Sairausloma ei estä kuitenkaan harrastamista, ulkoilemista tai kotitöiden tekoa. Työntekijä ei kuitenkaan saa sairauslomansa aikana vaarantaa toiminnallaan toipumistaan. Lisäksi työntekijän tulee noudattaa sairauslomallaan lääkärin tai muun terveydenhuollon ammattilaisen määräämiä hoito-ohjeita. (Koskinen, 2016, 1,10.)

### **5.7 Työntekijän sairaus**

Työntekijän työntekoedellytykset saattavat joskus muuttua niin, ettei hän enää kykene selviytymään vaadituista työtehtävistä sairautensa vuoksi. Pääsääntönä kuitenkin on, ettei työntekijän sairaus voi olla irtisanomisperuste, sillä se on myös yksi kielletyistä irtisanomisperusteista. Työsopimuslain 7:2 §:n 1 kohdan mukaan: ”irtisanominen on kuitenkin oikeutettu silloin, kun työntekijän työkyky on sairauden, vamman tai tapaturman vuoksi heikentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei

työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.” (Parnila, 2015, 33; Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Oikeuskäytännössä työkyvyn on katsottu heikentyneen olennaisesti, kun lääkäri on määrännyt työntekijän sairauslomalle. Työntekijän työsuhteen päättäminen on yleensä seuraus yksittäisen tai useamman samanaikaisen sairauden aiheuttamasta pitkästä sekä yhtäjaksoisesta sairauslomasta. Toisen ryhmän muodostavat työntekijät, joilla on vaihtelevia, toistuvia ja lyhytaikaisia sairauspoissaoloja, joiden välissä he palaavat työhön. Sairaus saattaa myös vaikeuttaa merkittävästi työntekijän työsuoriutumista, vaikka sairaus ei juurikaan aiheuttaisi poissaoloja. Tällaiset tilanteet johtavat yleensä työntekijän virheisiin ja laiminlyönteihin. (Koskinen, ym. 2003, 101,103,111.)

### **KKO 1991:2**

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1991:2 ravintolassa työskennellyt viinuri oli todettu HIV-positiiviseksi, josta hän oli heti ilmoittanut työnantajalleen. Työnantaja oli muutaman kuukauden jälkeen irtisanonut työntekijän tämän sairauden vuoksi. HI-viruksen tartuntatavat huomioon ottaen työntekijän työskentely viinurina ei muodostanut tartuntariskiä ravintolan asiakkaille tai sen muille työntekijöille. Työnantaja ei ollut näyttänyt, että työntekijän työkyky olisi olennaisesti ja pysyvästi heikentynyt sairauden johdosta. Lisäksi työnantaja ei ollut näyttänyt, että työntekijän HIV-positiivisuus olisi tullut ravintolan asiakkaiden tietoon ja että tieto työntekijän sairaudesta olisi vaikuttanut ravintolan asiakasmääriin. Työnantajalla ei ollut siis oikeutta irtisanoa työntekijää HIV-positiivisuuden johdosta.

Irtisanomiskriteereitä arvioidessaan työnantajan on pyrittävä selvittämään työntekijän edellytykset selviytyä työnteosta sairaudesta huolimatta. Arvioinnissa työnantajan täytyy kiinnittää huomiota sairauden luonteeseen ja siihen, miten se vaikuttaa työntekijän työkykyyn. Lisäksi työnantajan tulee ottaa huomioon lääketieteellinen arvio, joka sairauden kehittymisestä annetaan. Vaikea ja tarttuvakaan sairaus ei siis välttämättä riitä irtisanomisperusteeksi, mikäli työntekijän työkyky ei olennaisesti heikkene ja hän selviytyy tehtävistä, joita häneltä vaaditaan. (Bruun & Koskull, 2012, 75–76; Parnila, 2015, 33.)



### TT 2012:153

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2012:153 arvioitiin sitä, oliko irtisanomisperuste olemassa, kun työntekijällä oli ollut vuodesta 2003 lähtien runsaasti eri syistä johtuvia sairauspoissaoloja. Poissaolot olivat vaihdelleet vuosityöajasta laskettuna 32 ja 70 prosentin välillä. Tapauksessa työntekijän työtehtäviä oli jo usean vuoden ajan järjestelty vastaamaan hänen alentunutta työkykyään. Työntekijälle oli tehty muista työntekijöistä poikkeava toimenkuva ja hänelle oli annettu vain päivätyötä kaksivuorotyön sijaan. Tästä huolimatta sairauspoissaolojen määrä ei kuitenkaan ollut vähentynyt, eikä kevyempiä työtehtäviä ollut enää tarjolla. Työtuomioistuin piti 32 ja 70 prosentin välillä vaihdellutta poissaoloprosenttia todella suurena. Työntekijän toimenkuvan aiemmalla muuttamisella sekä työntekijälle suoritetuilla lääketieteellisillä hoidoilla ei ollut työkykyä parantavaa vaikutusta, sillä työntekijä oli kärsinyt useista erilaisista vaivoista. Lisäksi poissaolot olivat aiheutuneet samoista tai samankaltaisista syistä eli samalla tautiluokituksella diagnosoiduista tuki- ja liikuntaelinsairauksista. Työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla oli syy olettaa työntekijän työhistorian, terveydentilan ja lääketieteellisen ennusteen perusteella, ettei työntekijä enää selviytyisi työtehtävistään. Työntekijän työkyky oli alentunut niin olennaisesti ja pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta voitu edellyttää työsuhteen jatkamista.

Oikeuskäytännössä olennaista ei ole työkyvyn alentumisen lopullisuus vaan sen pitkäaikaisuus. Monet sairaudet aiheuttavat pitkäjaksoisia poissaoloja, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen. Oikeuskäytännössä on katsottu, että työkyky on heikentynyt olennaisesti ja pysyvästi, jos työkyvyttömyys on kestänyt noin vuoden. Sairaudet voivat aiheuttaa myös toistuvia lyhytaikaisia poissaoloja, jotka saattavat aiheuttaa ongelmia työnantajalle esimerkiksi töiden järjestämisen suhteen. Poissaolojen tulee kuitenkin muodostaa huomattava osa työntekijän vuosittaisesta työajasta. Lisäksi työnantajan tulee perustellusti olettaa, etteivät työntekijän poissaolot vähene. Työnantajan tulisi kiinnittää huomiota siihen, kuinka suuren osan työntekijän poissaolot muodostavat vuosittaisesta työajasta. (Koskinen, 2003, 111; Parnila, 2015, 33.)

Työsopimuslain 2§ asettaa sairausperusteisissa irtisanomisissa työkyvyn heikentymisehdon rinnalle lisäehdon. Tämän mukaan työnantajan täytyy ennen työntekijän irtisanomista selvittää mahdollisuudet tarjota työntekijälle muuta työtä. Irtisanominen ei ole siis oikeutettu, mikäli sairaalle työntekijälle voidaan tarjota esimerkiksi

hänen kykyihinsä ja ammattitaitoonsa sopivaa sekä yritystoiminnan kannalta tarpeellista työtä. Mikäli työntekijä ei heti suoriudu uusista töiden vaatimuksista, hänet on opastettava tai koulutettava niihin. Järjestelyiden ei kuitenkaan tarvitse poiketa yrityksen normaalista toiminnasta, vaan niiden tulee olla kohtuullisia verrattuna työnantajan edellytyksiin sekä saavutettavissa oleviin tuloksiin. (Koskinen, ym. 2003, 113; Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

## **5.8 Kilpaileva toiminta**

Työntekijä voi olla monessa työsuhteessa samanaikaisesti. Työntekijä ei tällöin kuitenkaan saa ryhtyä kilpailevaan toimintaan työnantajansa liiketoiminnan kanssa. Kilpailevalla toiminnalla tarkoitetaan yleensä työntekijän omaa yritystoimintaa, mutta työntekijä ei saa myöskään tehdä työtä toiselle yritykselle, joka kilpailee hänen työnantajansa kanssa. Lisäksi työntekijä ei saa ryhtyä kilpailevan toiminnan valmisteleamiseen, jos vanha työsuhde on voimassa. Kilpailevan toiminnan kieltä ei kuitenkaan estä työntekijää tekemästä vapaa-aikanaan toista työtä omaan lukuunsa tai sivutyötä, mikäli vapaa-aikana tehdyt työt eivät vahingoita työnantajaa. Työntekijä ei saa työsuhteensa aikana myöskään paljastaa tai käyttää työnantajansa liike- ja ammattisalaisuuksia. (Parnila, 2015, 30–31; Tiitinen & Kröger, 2008, 412; Äimälä, ym. 2009, 162.)

### **TT 2014:113**

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2014:113 hitsaustyöntekijä oli tehnyt lomautusaikana töitä työnantajansa kanssa samalla toimialalla toimivan yrityksen palveluksessa. Työtuomiossa katsottiin, ettei kiellettyä kilpailutekona voitu pitää yksinään sitä, että työntekijä oli lomautusaikana käyttänyt ammattitaitoaan työskentelemällä toisessa yrityksessä. Lisäksi työntekijällä ei ollut sellaista ammatillista erityisosaamista, jota ei olisi ollut kenelläkään muulla työpaikan työntekijällä. Työntekijän ei myöskään ollut hyödyntänyt työnantajansa liike- tai ammattisalaisuuksia toisen yrityksen palveluksessa. Asiassa annettiin merkitystä myös sille, ettei työntekijä ollut johtavassa tai muuten erityisessä asemassa työpaikassaan, eikä hänen toiminnastaan ollut käytännössä aiheutunut vahinkoa työnantajalle. Työnantajalle ei ollut asiallista ja painavaa perustetta irtisanoa työntekijäänsä. (Äänestetty)

Kun arvioidaan päättämisperusteen täyttymistä, on otettava huomioon myös työntekijän asema, sillä johtavassa asemassa olevan työntekijän kilpaileva toiminta saattaa vaarantaa koko yrityksen olemassa olon. Tällöin jo kilpailevan toiminnan suunnittelu voi johtaa työsopimuksen purkamiseen. Työntekijän kilpaileva toiminta voidaan joissakin tilanteissa myös kieltää tietyksi ajaksi, vaikka työsuhde olisi jo päätynyt. (Parnila, 2015, 32.)

## **5.9 Yhteistyökyvyttömyys**

Aina työntekijä ei sopeudu työyhteisöön tai ei halua sopeutua siihen. Tällöin on kyse yhteistyökyvyttömyydestä, joka luetaan myös yhdeksi irtisanomisperusteeksi. Yhteistyökyvyttömyys ei kuitenkaan yleensä ole työsuhteen purkuperuste. Jotta yhteistyökyvyttömyys riittäisi täyttämään irtisanomisperusteen, tulisi sen johtua työntekijästä. Lisäksi sen tulisi näkyä työntekijän ja työnantajan välisessä suhteessa ja vaikuttaa näin ollen oleellisesti työsuhteeseen. (Parnila, 2015, 35; Koskinen, ym. 2003, 163, 169.)

### **TT 2002:53**

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2002:53 työntekijän työsuhde oli irtisannettu, koska hän oli menetellyt toistuvasti työnantajan määräysten vastaisesti. Työntekijä oli aiemmin saanut kaksi kirjallista varoitusta vastaavalaisesta menettelystä. Vaikka varoitusten antamisesta oli kulunut suhteellisen pitkä aika, ne voitiin ottaa huomioon irtisanomisperusteen arvioinnissa. Tapauksessa työntekijän menettely oli kuvastanut piittaamattomuutta työnantajan antamista määräyksistä. Lisäksi työntekijä oli toiminut epälojaalisti työtovereitaan sekä yrityksen asiakkaita kohtaan. Työntekijän menettely ja työhistoria huomioon ottaen työnantajalta oli oikeus irtisanoa työntekijän tämän menettelyn johdosta.

Usein työntekijän yhteistyökyvyttömyyteen liittyy myös työvelvoitteiden laiminlyöntejä. Irtisanominen yhteistyökyvyttömyyden perusteella on mahdollista pääsääntöisesti, kun siitä aiheutuu yrityksen toiminnalle ongelmia. Lisäksi arvioinnissa on otettava huomioon moitittava teko ja sen kesto, teon aste sekä työntekijän asema. Myös työpaikan yleiset olosuhteet vaikuttavat kokonaisarvioon. (Koskinen, ym. 2003, 163–164.)

Työnantajan on yritettävä saada yhteistyökyvyttömyys hoidettua omin toimin esimerkiksi neuvottelemalla työntekijän kanssa. Mikäli tämä ei auta asiaa, voi työnantaja irtisanoa työntekijän. Ennen työntekijän irtisanomista työnantajan tulee kuitenkin antaa varoitus. (Koskinen, ym. 2003,163,165.)

## 6 TYÖSUHTEEN PERUSTEETON PÄÄTTÄMINEN

Työsopimuslain 12:1§ 1. kohdan mukaan työnantaja, joka rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta johtuvia velvollisuuksia tai työsopimuslain säädöksiä, on velvoitettu suorittamaan työntekijälle korvausta aiheuttamastaan vahingosta. Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä määräytyy työsopimuslain 12:2§ mukaan. Korvaus määräytyy riippumatta siitä, onko työnantaja irtisanonut työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä syystä vai tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin perustuviin tai muihin erityisiin irtisanomisperusteisiin vedoten. Samaa säännöstä noudatetaan myös, kun kyse on lainvastaisesta työsopimuksen purkamisesta sekä koeaikapurusta. Lisäksi säännöstä tulee noudattaa, jos työntekijä purkaa työsopimuksen työnantajan lain tai sopimuksen vastaisen tahallisen tai huolimattoman menettelyn vuoksi. (Koskinen, 2003, 338; Saarinen, 2012, 334–335; Bruun & Koskull, 2012, 111–112; Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Työsopimuksen perusteeton päättäminen hyvitetään maksamalla työntekijälle korvaus. Työntekijälle pääsääntöisesti tuomittavan korvauksen vähimmäismäärä on kolmen kuukauden palkka ja enimmäismäärä 24 kuukauden palkka. Mikäli kyse on luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun irtisanomisesta, voi enimmäiskorvaus olla jopa 30 kuukauden palkka. Korvauksen suuruudelle ei kuitenkaan ole määriteltä euromääräistä rajaa. Periaatteena on, mitä vähemmän syitä työsuhteen perusteettomalle päättämiselle on ollut, sitä korkeampi tuomittava korvaus on. (Saarinen, 2012, 334; Äimälä, ym. 2003, 171.)

Moilasen mukaan korvauksen suuruuteen vaikuttavat seuraavat tekijät:

- työttömyyden arvioitu kesto ja ansion menetys
- määräaikaisen työsopimuksen jäljelle jäänyt aika
- työsuhteen kesto
- työntekijän ikä
- työntekijän mahdollisuus saada ammattiaan tai koulutusta vastaavaa työtä
- työnantajan toiminta työsopimusta päätettäessä
- työntekijän oma vaikutus työsopimuksen päättämiseen

- työntekijän sekä työnantajan olosuhteet yleisesti
- muut näihin rinnastettavat syyt (Moilanen, 2010, 237.)

Korvattavat vahingot voidaan jakaa aineellisiin ja aineettomiin vahinkoihin. Aineellisiksi vahingoiksi luokitellaan työsuhteen ennenaikaisesta päättämisestä aiheutuneet taloudelliset vahingot, sekä työntekijän työttömyydestä aiheutuneiden palkkaetujen menetykset, kun taas aineettomiksi vahingoiksi luokitellaan työntekijään kohdistunut loukkaava käytös. Mikäli työnantaja on toiminut piittaamattomasti työsuopimusta päätettäessä, esimerkiksi hän ei ole antanut työntekijälle mahdollisuutta tulla kuulluksi, voidaan korvauksen suuruutta mahdollisesti korottaa. (Koskinen ym. 2003, 340, 346.)

Työnantajan maksettavaksi tuomitun korvausvelvollisuuden määrää voidaan kuitenkin kohtuullistaa ottamalla huomioon työntekijän laiminlyönnin laatu sekä hänen asemansa työyhteisössä. Korvauksen pienentävinä seikkoina pidetään esimerkiksi työntekijän itse antamaa aihetta työsuopimuksen päättämiseen, kuten työntekijän provosoivaa käytöstä työnantajaa kohtaan. Lisäksi huomioon on otettava myös vahingon suuruus, vahingon kärsineen tarve ja muut olosuhteet. (Hietala ym. 2004, 413.)

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Suomessa työntekijää on pyritty iät ajat suojaamaan mahdollisimman hyvin korkealla työsuhdeturvalla, voidaan jopa todeta, että se on aina ollut huippuluokkaa. Suomen perustuslainkin 18:3§ mukaan ketään ei saa erottaa työstään ilman lakiin perustuvaa syytä. Lisäksi työntekijän oikeuksia turvaavat muun muassa pakottava työlainsäädäntö, työehtosopimukset sekä irtisanomissuojasopimus.

Työelämä muuttuu koko ajan, mikä lisää kuitenkin työntekijälle asetettuja vaatimuksia. Aina ei riitä edes normaali työsuoritus, vaan työntekijältä vaaditaan parempaa ammattitaitoa sekä osaamista. Työnantajan vaatimusten kasvaminen näkyy myös muualla kuin itse työsuorituksessa, kuten esimerkiksi työsuhteen päättämis-tilanteissa. Koska työnantajan asettamat vaatimukset ovat korkealla, työntekijän irtisanomiskynnys ylittyy helpommin. Lisäksi irtisanomisperusteet ovat sananmuodoiltaan hyvin yleisiä sekä epäselviä ja niille annetaan paljon tulkinnallista varaa.

Työoikeudessa työnantajan irtisanomisoikeudelle on asetettu hyvin merkittäviä, mutta kuitenkin hyvin tulkinnanvaraisia rajoituksia, sillä työntekijän irtisanomisen on aina perustuttava lain mukaiseen asialliseen ja painavaan syyhyn. Työntekijällä ei tällaista velvoitetta ole. Työnantajan on myös tarkkaan mietittävä täyttyykö päättämisperuste ja perusteltava se. Lisäksi työnantajan on huomioitava, ettei peruste syrji työntekijää, eikä se myöskään saa olla ristiriidassa työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa.

Työsopimuslaista ei kuitenkaan löydy erillistä luetteloa irtisanomiseen oikeuttavista perusteista, sillä jokainen irtisanomistilanne on hyvin erilainen. Perusteet voidaan kuitenkin karkeasti jakaa eri ryhmiin. Opinnäytetyössäni perusteet on jaettu yhdeksään ryhmään, jotka ovat työvelvoitteen laiminlyönti, rikollinen toiminta- ja väkivalta, työntekijän sairaus, sopimaton käytös, päihteiden käyttö, luottamus pula, luvattomat poissaolot ja sairauspoissaolojen väärinkäyttö, kilpaileva toiminta sekä yhteistyökyvyttömyys.

Usein oikeustapauksissa ei kuitenkaan ole kyse vain yksittäisestä irtisanomisperusteen rikkomisesta, vaan tapaukseen saattaa liittyä monta erillistä rikkomusta. Esimerkiksi työntekijän sairaus, minkä vuoksi työntekijä laiminlyö työvelvoitteitaan tai, että sairaus aiheuttaa paljon luvattomia poissa oloja. Tällöin rajanveto hankaloituu huomattavasti. Lisäksi nykypäivänä ihmiset työskentelevät hyvin erilaisissa ammateissa ja työpaikoilla sekä niin erilaisissa sopimussuhteissa, jonka vuoksi irtisanomisperusteen täyttymistä tulee aina tarkastella yksittäisenä tapauksena. Koska oikeustapaukset on katsottava tapauskohtaisesti ja kokonaisuutta arvioiden, rajanveto hankaloituu entisestään. Myöskään lukuiset eri tuomioistuimissa käydyt oikeudenkäynnit kyseisestä asiasta, eivät helpota rajanvetoa lainsäädäntöön. Työsopimuksen päättämisperusteet on siis säädetty laissa hyvin suurpiirteisesti ja vastuu niiden tulkitsemisesta on työnantajalla tai loppu kädessä tuomioistuimilla.

Työntekijää, joka on rikkonut tai laiminlyönyt työsuhteesta johtuvia velvollisuuksiaan, ei voi irtisanoa ennen kuin hänelle on annettu varoitus ja mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoituksen antaminen on siis pakollista. Se voidaan kuitenkin jättää antamatta, mikäli työntekijän rikkomus on niin vakava, että hänen olisi pitänyt ilman varoitusta ymmärtää menettelynsä moitittavuus, eikä tällöin edellytyksiä työsuhteen jatkamiselle löydy. Pääsääntöisesti työntekijän irtisanominen ilman aikaisempaa varoitusta on siis lainvastaista.

Kun työntekijän työsopimus irtisanotaan häneen liittyvällä tai hänestä johtuvasta syystä, on usein perusteeksi valittu työvelvoitteen laiminlyönti, sillä se riittää yleensä yksinään työsuhteen päättämiseen. Usein työvelvoitteen laiminlyöntiin sisältyy lähestulkoon aina jokin muu irtisanomisperuste, kuten esimerkiksi toistuvat myöhästymiset tai luvattomat poissaolot. Lisäksi työvelvollisuuden laiminlyöntiä on myös annettujen ohjeiden vastainen menettely, sillä työnantajan oikeus antaa työn suorittamiseen liittyviä ohjeita kuuluu työsuhteen tunnusmerkkeihin. Työnantajan antamat ohjeet voivat kuitenkin olla huonoja, mutta silti työntekijän on noudatettava niitä, sillä ohjeiden noudattamatta jättäminen voi sellaisenaan kelvata irtisanomisen syyksi, vaikka menettely ei olisi aiheuttanut työnantajalle minkäänlaista vahinkoa. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1999:83 pan-



killä oli yksinomaan ohjeiden vastaisesta menettelystä ja tästä syntyneestä luottamuspulasta johtuen erityisen painava syy pankinjohtajan työsopimuksen irtisanomiseen.

Työvelvoitteen laiminlyönti voi myös ilmetä tahattomasta, jolloin kyse on enemmänkin huolimattomuudesta, työhön soveltumattomuudesta tai aikaansaamattomuudesta. Nykypäivän työntekijän työsuoritusta mitataan usein tuloksen perusteella ja jos tulos on huono, voi se johtaa irtisanomiseen, esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2014:98, jossa työntekijä oli irtisanottu alisuoriutumisen vuoksi, vaikka työntekijä oli muuten suoriutunut työstään moitteettomasti. Työvelvoitteen laiminlyönti voi siis ilmetä tahattomasti tai tahallisesti. Tahatonta työvelvoitteen laiminlyöntiä arvioidaan aina lievemmin, sillä työntekijä ei ole tiennyt tai ymmärtänyt laiminlyöntiään. Kun taas tahallista työvelvoitteen laiminlyöntiä arvioidaan ankarammin. Tällöin työntekijä on ollut tietoinen työvelvoitteen laiminlyönnistä ja siitä aiheutuneesta vahingosta.

Rikollinen toiminta ja väkivalta ovat yleensä perusteita irtisanoa työntekijä, sillä työntekijän rikollinen toiminta ja väkivallan käyttö horjuttavat samalla työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta. Erityisesti työntekijän väkivaltainen käyttäytyminen työnantajaansa kohtaan muodostaa yleensä päättämisperusteen, vaikka seuraukset jäisivät lieviksi. Myös lapsen kohdistunut väkivaltainen käyttäytyminen täyttää päättämisperusteen. Lähtökohtaisesti työpaikalla tapahtunut rikollinen toiminta on vakavampaa kuin työpaikan ulkopuolella tapahtuva. Tämä käy hyvin ilmi korkeimman oikeuden ratkaisusta KKO 2012:89, jossa työnantajalla oli oikeus irtisanoa työntekijä, sillä tämä oli varastanut työnantajaltaan alkoholijuomia ja jättänyt tullaamatta tupakkatuotteita. Kun taas työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2005:35 työnantajalla ei ollut oikeutta irtisanoa työntekijää, vaikka työntekijä oli tuomittu ehdolliseen vankeusrangaistukseen marihuanan kasvattamisen, käytön ja myynnin vuoksi.

Sopimaton käytös irtisanomisperusteena on käsitteenä hyvin laaja, sillä se voi ilmetä monena erilaisena työntekijän käyttäytymisen muotona, kuten esimerkiksi

voimasanojen käyttönä, väkivallalla uhkaamisella tai sen käyttämisellä, epärehellisyytenä tai työvelvoitteiden vastaisella menettelyllä. Voidaan siis todeta, että lähes-tulkoon kaikki työsopimuksen päättämisperusteet sisältävät sopimatonta käytöstä tai sopimaton käytös sisältää aina muita päättämisperusteita. Mikäli sopimaton käytös rikkoo työnantajan sekä työntekijän välistä lojaliteettivelvoitetta ja muodostaa näin ollen luottamuspuolan, perusteet irtisanomiselle täyttyy. Sopimatonta käytöstä arvioitaessa tulee ottaa huomioon teon jatkuvuus, siitä aiheutunut haitta työnantajalle sekä työntekijän oma asema työyhteisössä.

Nykypäivänä voidaan ajatella, että on selvää, ettei työpaikalla voi esiintyä päihtyneenä tai käyttää alkoholia. Työntekijän päihteidenkäyttö ei kuitenkaan sellaise-naan riitä työnantajalle perusteeksi päättää työsuhdetta. Esimerkiksi vapaa-ajalla työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus tehdä mitä itse haluaa. Kuitenkin työnantajan ja työntekijän välillä vallitseva lojaliteettivelvoite rajoittaa työntekijän käyttäytymistä vapaa-ajalla jonkin verran, sillä mitä korkeammassa asemassa työntekijä on, sitä enemmän hänen vapaa-ajan käyttäytymisensä vaikuttaa irtisanomisperusteen täyttymiseen. Myös työolosuhteet ja työn vaativuus vaikuttaa asiaan kokonai-sharkinnassa.

Työntekijän huumeiden ja alkoholin käyttö on moitittavampaa, mikäli työntekijä esiintyy työajalla ja työpaikalla näiden vaikutuksen alaisena, sillä tällä on suora vaikutus työtehtävistä selviytymiseen sekä työturvallisuuden vaarantumiseen. Mikäli työntekijän alkoholin tai huumeiden käytöstä aiheutuu ongelmia työpaikalla, riittää se yleensä työsuhteen päättämisperusteeksi. Työnantajalla on kuitenkin näyttövelvollisuus työntekijän päihtymyksestä tai päihteiden käytöstä työpaikalla. Esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisuissa TT:2013:11 ja TT 2005:35 työntekijät irtisanottiin päihteiden käytön vuoksi, sillä heidät oli tuomittu ehdolliseen vankeus-rangaistukseen kannabiksen kasvattamisesta, myymisestä sekä sen käytöstä. He eivät kuitenkaan todistetusti esiintyneet työajalla päihteiden vaikutuksen alaisina ja suoriutuivat työtehtävistään moitteettomasti. Tapauksissa työnantajilla ei ollut lainmukaista irtisanomisperustetta. Sen sijaan työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2013:166 linja-autonkuljettaja voitiin irtisanoa, sillä hän oli todistettavasti esiintynyt päihtyneenä työpaikallaan puhaltaessaan linja-auton alkolukkoon 0,35

promillea. Tästä voidaankin todeta, ettei työnantajalla ole oikeutta päättää työntekijän työsuhdetta päihteiden käytön vuoksi, jos hänellä ei ole näyttöä työntekijän päihteiden käytöstä työpaikalla tai työskentelystä päihteiden vaikutuksen alaisena. Lisäksi ennen työsuhteen päättämistä työnantajan tulisi käyttää lievempiä keinoja, kuten hoitoonohjausmenettelyä, mikäli tällainen menettely on työpaikalla käytössä. Myös varoitusmenettelyä tulisi käyttää.

Työnantajan ja työntekijän välinen suhde rakentuu luottamukselle ja sitä on korostettu nykypäivänä entisestään. Luottamuspulasta on myös tullut yksi keskeisimmistä työntekijän henkilöön liittyvistä työsuhteen päättämisperusteista. Näin ollen luottamuksen puute työntekijää kohtaan, saattaa luoda perusteen työntekijän irtisanomiselle. Yksi luottamuspulaan johtava syy on työntekijän epärehellisyys. Työntekijän epärehellisyyteen suhtaudutaan ankarasti, sillä epärehelliseen menettelyyn kuuluu lähtökohtaisesti aina tahallisuus. Tällöin se ei päättämisperusteena edellytä välttämättä edes varoitusta. Luottamuspula on kuitenkin harvoin yksinään päättämisperuste, sillä siihen liittyy usein muitakin päättämisperusteita, kuten esimerkiksi työvelvoitteiden laiminlyöntiä, sopimatonta käytöstä tai luvattomia poissaoloja, jotka johtavat luottamuspulaan työntekijää kohtaan ja siten muodostavat yhdessä päättämisperusteen. Työsopimuksen irtisanomista koskevissa riita-asioissa työnantajalla on näyttövelvollisuus työntekijän tahallisesta toiminnasta. Tällöin näyttöky-symykset korostuvat tuomioistuinten ratkaisuihin.

Koska työsuhteen päävelvoite on työntekeminen, luvattomat poissaolot ja sairauslomien väärinkäytöt, rikkovat tätä velvoitetta ja muodostavat näin ollen yhden yhdeksästä irtisanomisperusteesta. Työntekijän irtisanomiseen johtava luvaton poissaolo ilmenee yleensä toistuvina myöhästelyinä tai eripituisina poissaolajaksoina. Lisäksi aiemmin annetut varoitukset puoltavat työnantajan oikeutta irtisanoa työntekijä, kuten esimerkiksi korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 1980:II:117, jossa työntekijän luvaton poistuminen työpaikalta, ei yksinään riittänyt irtisanomisperusteeksi. Kuitenkin kolme kuukautta aiemmin annettu varoitus samasta syystä oikeutti työnantajan irtisanomaan työntekijän. Koska työntekijälle myönnetään sairauslomaa tervehtymistä varten, ei työntekijä saa omalla toiminnalla vaarantaa parantumis-

taan. Sairausloma ei kuitenkaan estä esimerkiksi ulkoilemista tai kotitöiden tekemistä. Sairausloma ei myöskään työtuomioistuimen TT 2001:36 perusteella estä matkustelemista, mikäli työntekijä noudattaa hoito-ohjeita, eikä parantuminen hidastu matkalla ollessa.

Työsopimuksen laillinen irtisanomiskynnys on korkea sairaustapauksissa, sillä lähtökohtaisesti työntekijän sairaus ei ole irtisanomisperuste. Työlainsäädännöllä ja oikeuskäytännöllä on enemmänkin ollut tarkoitus suojella sairastunutta työntekijää, vaikka hän ei pystyisi selviytymään kaikista työ sopimuksessa vaadituista velvoitteista. Sairaus ei kuitenkaan estä työnantajaa irtisanomasta työntekijää, mikäli irtisanomiseen on jokin muu laillinen peruste, kuten esimerkiksi se, että sairaus aiheuttaa luvattomia poissaoloja. Lisäksi työntekijän sairaus oikeuttaa työnantajan reagoimaan siihen silloin, kun se alentaa työntekijän työkykyä olennaisesti ja pitkäaikaisesti. Ennen työ sopimuksen irtisanomista tulee työnantajan vielä selvittää, onko hänellä mahdollisuutta tarjota muuta työtä, josta työntekijän olisi mahdollista selviytyä. Mikäli sellainen työ löytyy, sitä on tarjottava työntekijälle.

Kilpaileva toimintaa pidetään usein niin vakavana työsuhteen velvoitteiden rikkomisena, että työsuhde joudutaan päättämään usein purkamalla. Kilpaileva toiminta haittaa suoraan työsuhteen toimintaa, joten työsuhde on parempi päättää välittömästi. Irtisanomisajan aikana työntekijä saisi todennäköisesti vain enemmän haittaa aikaan työpaikalla, joten työsuhteen ei voida olettaa jatkuvan edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Hyvä yhteistyö on hyvän työsuhteen peruspilari. Mikäli yhteistyö yrityksessä ei toimi, niin ei toimi mikään. Se on siis välttämättömyys ja tällöin myös yksi työsuhteen päättämisperusteista. Jos yhteistyö takkuu työnantajan sekä työ kaverien kanssa, työsuhde päättyy usein irtisanomiseen. Yhteistyökyvyttömyyden tulee joutua työntekijästä sekä näkyä työntekijän ja työnantajan välisessä suhteessa, jolloin se vaikuttaa oleellisesti työsuhteeseen ja täyttää irtisanomisperusteen.

Laiton työntekijän irtisanominen saattaa tulla kalliiksi työnantajalle. Työnantaja saattaa joutua maksamaan työntekijälle jopa 24 kuukauden palkan, ja mikäli kyseessä on luottamusmies, maksettava korvaus voi nousta 30 kuukauden palkkaan.

Suomessa korvauksen suuruudelle ei kuitenkaan ole määritelty euromääräistä rajaa. Periaatteena on, mitä vähemmän syitä työsuhteen perusteettomalle päättämiselle on ollut, sitä korkeampi korvaus työntekijälle on.

Työnantajalla on myös muun työn tarjoamisvelvollisuus. Työnantaja ei siis saa irtisanoa työntekijää, mikäli hänet voidaan sijoittaa tai kouluttaa toisiin tehtäviin. Lisäksi työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsuhteen mukaisia töitä. Työntekijällä ei siis välttämättä ole riittävää ammattitaitoa tai osaamista hoidtaa jotain muuta työtä, mutta hän saa silti täyden palkan olemalla vain paikalla.

Työsuhteasioiden keskeisimmän sekä haasteellisimman osa-alueen muodostaa työsuhteen päättäminen ja siihen liittyvä menettely. Monissa oikeustapauksissa työntekijän irtisanominen olisi ollut mahdollista, mutta työnantajan oma menettely on epäonnistunut ja näin ollen työntekijää ei olisi lain mukaan saanut irtisanoa. Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2012:89 työntekijän menettely täytti irtisanomisperusteet, mutta vanhan varoituksen voimassa oloa oli rajoitettu ja sen määräaika oli kulunut umpeen, joten työntekijää olisi pitänyt ennen irtisanomista varoittaa uudelleen. Työpaikoilla voitaisiin siis välttyä monilta riidoilta, jos työsuhtelainsäädännön irtisanomisperusteet ja menettelytavat olisi selvitetty jo etukäteen. Lisäksi on hyvin tärkeää, että molemmat, niin työnantaja kuin työntekijäkin, ovat tietoisia heidän vastuistaan ja velvollisuuksistaan työpaikalla ja sen ulkopuolella. Kun molemmat tietävät osansa ja pyrkivät toimimaan sopimussuhteessa samaa päämäärää kohti, monilta irtisanomisilta voitaisiin jopa välttyä tai irtisanominen tapahtuisi edes yhteisymmärryksessä eikä tuomioistuimen tarvitsisi toimia riidan ratkaisijana.

Työoikeudesta löytyy paljon kirjallisuutta, erilaisia artikkeleita sekä oikeustapauksia, joten materiaalin löytäminen opinnäytetyöhön sujui vaivattomasti. Työn toteutus onnistui hyvin ja tutkimusongelmaan löytyi hyviä vastauksia. Koska materiaalia on saatavilla paljon, opinnäytetyön kehittämiselle on todella laajat mahdollisuudet. Aihetta voisi tarkastella vain yhden irtisanomisperusteen näkökulmasta, kuten esimerkiksi työntekijän sairaus irtisanomisperusteena. Tällöin saataisiin paljon yksi-

löllisempiä ja tarkempia tuloksia. Kehittämällä tätä opinnäytetyötä, siitä olisi mahdollista saada myös monipuolinen, mutta tiivis opas yleisesti työelämää varten niin työnantajalle kuin työntekijälle. Lisäksi uskon, että opinnäytetyöstäni on apua ja hyötyä minulle tulevassa työelämässä.

## LÄHTEET

Bruun, N. & Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. Helsinki. Talentum.

HE 157/2000 vp. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he\\_157+2000.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_157+2000.pdf) (Viitattu 14.11.2016)

HelHO-2016:10. Helsingin hovioikeuden ratkaisu. <https://oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/fi/index/hovioikeusratkaisut/hovioikeusratkaisut/1481201762260.html>

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2013. Työsopimuslaki käytännössä 5.uud.painos. Helsinki. Talentum.

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2004. Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki. Talentum.

KKO 1980:II:117. Korkeimman oikeuden ratkaisu.  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1980/19800117t>

KKO 1991:2. Korkeimman oikeuden ratkaisu.  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1991/19910002>

KKO 1999:83. Korkeimman oikeuden ratkaisu.  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/1999/19990083>

KKO:2012:89. Korkeimman oikeuden ratkaisu.  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2012/20120089>

KKO 2014:98. Korkeimman oikeuden ratkaisu.  
<http://korkeinoikeus.fi/fi/index/ennakkopaatokset/precedent/1418976002114.html>

Koskinen, S. 2016. Työnantajan oikeus päättää työntekijän työsopimus sairauslomamääräyksen perusteella – Sairauslomalla on tarkoitus parantua. Edilex. (Viitattu 1.12.2016). <https://www.edilex.fi/artikkelit/16874.pdf>

Koskinen, S. 2013. Luottamuspuola esimiehen työsopimuksen päättämisperusteena. Oikeustieto 2013/5. Julkaistu 23.10.2013. <https://www.edilex.fi/oikeustieto/11397.pdf> (Viitattu 19.12.2016)

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2012. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki. Edita.

Koskinen, S. 2007. Työsopimuksen raukeamisesta. Edilex. (Viitattu 4.11.2016). <https://www.edilex.fi/artikkelit/4288.pdf>

Koskinen, S., Kilpeläinen, M. & Laakso, E. 2007. Päihteet- Tupakka, alkoholi ja huumeet palvelusuhteen ongelmina. Helsinki. Edita.

Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen M. 2003. Työsuhteen päättäminen. Helsinki. WSOY.

L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 7.11.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

L 7.6.1946/436. Työehtosopimuslaki. Säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 28.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>

L 11.6.1999/731. Suomen perustuslaki. Säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 1.11.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Laakso, E. & Koskinen, S. 2006. Työntekijän alkoholin käyttö ja työsopimuksen päättäminen. Edilex. (Viitattu 27.11.2016). <https://www.edilex.fi/artikkelit/3228.pdf>

Moilanen, J. 2010. Sopimukset työsuhteen päättyessä. Helsinki. Talentum.

Moilanen, J. 2008. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki. Talentum

Paanetoja, J. 2015. Oikeus tänään/osa II. Kolmas, uudistettu painos. Niemi M-L.(toim.) Rovaniemi. Bookwell Oy

Paanetoja, J. 2008. Työoikeus tutuksi. Helsinki. Edita.

Parnila, K. 2015. Työsuhteen päättäminen käytännön läheisesti. Helsinki. Kauppa-kamari.

Saarinen, M. 2012. Työsuhteen pelisäännöt. 7.uud.painos. Helsinki. Talentum.

Saarinen, M. 2003. Työsuhdeasioiden käsikirja. 5.painos. Jyväskylä. Edita Publishing Oy.

Tiitinen, K. & Kröger T. 2008. Työsopimusoikeus. 4.uud.painos. Helsinki. Talentum.

Tiitinen, K. 2005. Työoikeuden pääasiat. Helsinki. FORUM IURIS tai Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja

TT 2001:36. Työtuomioistuimen ratkaisu. <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2001/20010036>



TT 2002:11. Työtuomioistuimen ratkaisu.  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2002/20020011>

TT 2003:10. Työtuomioistuimen ratkaisu.  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2003/20030010>

TT 2005:35. Työtuomioistuimen ratkaisu.  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2005/20050035>

TT 2007:52. Työtuomioistuimen ratkaisu.  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2007/20070052>

TT 2011:17. Työtuomioistuimen ratkaisu.  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2011/20110017>

TT 2002:53. Työtuomioistuimen ratkaisu.  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2002/20020053>

TT 2012:89. Työtuomioistuimen ratkaisu.  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2012/20120089>

TT 2012:153. Työtuomioistuimen ratkaisu.  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2012/20120153>

TT 2013:11. Työtuomioistuimen ratkaisu.  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2013/20130011>

TT 2013:166. Työtuomioistuimen ratkaisu.  
<http://www.tyotuomioistuin.fi/fi/index/tyotuomioratkaisut/tyotuomioratkaisut/1384235346997.html>

TT 2014:79. Työtuomioistuimen ratkaisu.  
<http://www.tyotuomioistuin.fi/fi/index/tyotuomioratkaisut/tyotuomioratkaisut/1399963045609.html>

TT 2014:104. Työtuomioistuimen ratkaisu.  
<http://www.tyotuomioistuin.fi/fi/index/tyotuomioratkaisut/tyotuomioratkaisut/1403763298530.html>

TT 2014:113. Työtuomioistuimen ratkaisu.  
<http://www.tyotuomioistuin.fi/fi/index/tyotuomioratkaisut/tyotuomioratkaisut/1409053798458.html>

Äimälä, M., Åström, J., Rautiainen, H. & Nyysölä, M. 2003. Käytännön työoikeutta esimiehille. Helsinki. WSOY

